



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**АНАЛИЗ НА НАРУШЕНИЯТА НА ПРАВА, СВЪРЗАНИ С УПРАЖНЯВАНЕТО
НА ТРУД В ОБЛАСТТА НА ЗДРАВΟΣЛОВНИТЕ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ
НА ТРУД (ЗБУТ) И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ПРАВА**

Анализът се реализира в рамките на дейност 5 от

Проект № BG05SFOP001-2.025-0031

**„Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на
труд в България“**

**Финансиран от Оперативна програма „Добро управление“,
съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския
социален фонд, процедура BG05SFOP001-2.025 - Повишаване
на гражданското участие в процесите на изпълнение и
мониторинг на политики и законодателство**

----- www.eufunds.bg -----

Проект BG05SFOP001-2.025-0031 „Мониторинг на нарушенията, свързани с упражняването на труд в България“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



I. Състояние на ЗБУТ в страната през 2022г.

1. Безопасност и здраве при работа.

Правата и задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд са уредени в глава XIII „Здравословни и безопасни условия на труда” от Кодекса на труда.

Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, както и правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 276 КТ).

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда” осъществява цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, както и специализирана контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение (чл. 399 КТ).

Глава XIX „Контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност за неговото нарушаване” урежда въпросите, свързани със:

- правата (чл. 402 КТ) и задълженията (чл. 403 КТ) на контролните органи;
- задълженията на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство (чл. 403а КТ);
- принудителните административни мерки (чл. 404 КТ), вкл. тяхното обжалване (чл. 405 КТ);
- обявяване съществуването на трудово правоотношение (чл. 405а КТ);
- сигналната функция на синдикалните организации (чл. 406 КТ) и на контролните органи (чл. 407 КТ);
- видовете административни наказания (чл. 412а КТ);
- отговорността за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд (чл. 413 КТ) и за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство (чл. 414 КТ);
- отговорността за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган (чл. 415 КТ);
- задължението за внасяне (чл. 415а) КТ и отговорността за невнасяне (чл. 415б



КТ) на имуществени санкции и глоби по наказателни постановления;

- отговорността за маловажно нарушение (чл. 415в КТ);
- споразумение в административнонаказателното производство (чл. 415г КТ);
- разсрочване на задължения (чл. 415д КТ);
- приложимостта на административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство (чл. 415е КТ);
- установяване на нарушенията, издаване, обжалване и изпълнение на наказателните постановления (чл. 416 КТ).

2. Нормативна база - Закон за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ).

Предмет: 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.

Цел: Да въведе общи принципи за превенция и мерки за стимулиране подобренията на безопасността и здравето на работещите: превенция на професионалните рискове; защита на безопасността и здравето; отстраняване на рисковете и причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост; информирание, консултации и обучение; балансирано участие.

3. Преглед на БЗР.

При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд **работодателят е длъжен:**

- да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите; да планира и прилага превантивни мерки и методи на работа и производство; да възлага на работещите задачи, съобразени с техните компетентности, опит, възможности и с пригодността им по отношение на безопасността и здравето при работа; да отчита специфичните опасности за работещите, които се нуждаят от специална закрила, с оглед осигуряване на съответните улеснения на работните им места; да създаде необходимата организация за осъществяване на наблюдението и контрола по изпълнението на планираните мерки; да осигури ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин;

----- www.eufunds.bg -----



да не допуска до местата, където съществува сериозна или специфична опасност за здравето и живота, лица, които не са подходящо обучени, инструктирани и екипирани; да предприеме необходимите мерки за координация на действията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, когато на един обект или работна площадка се извършват работи или дейности от работещи и на други работодатели (чл. 16 ЗЗБУТ);

- да назначи или определи едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация, или да създаде специализирана служба за организиране изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове (чл. 24 ЗЗБУТ). Техните функции и задачи са определени с наредба¹ на министъра на труда и социалната политика (чл. 24, ал. 2 ЗЗБУТ).
- да въвежда в експлоатация нови, реконструирани или модернизирани обекти при доказано съответствие с изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 6 ЗЗБУТ);
- да осигурява минималните изисквания за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работните места (чл. 7 ЗЗБУТ); Минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд са определени с наредба² на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (чл. 7, ал. 2 ЗЗБУТ);
- да използва подходящо за извършваната работа работно оборудване: да не застрашава здравето и безопасността на работещите да отговаря на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, установени с нормативни актове (чл. 8, ал. 1–3 ЗЗБУТ);
- да поддържа работното оборудване и своевременно да го ремонтира през целия период на използването му и след извеждането му от експлоатация, така че да не застрашава здравето и безопасността на работещите (чл. 8, ал. 4 ЗЗБУТ);
- да осигурява лични предпазни средства при работа с риск за здравето и безопасността, който не може да се отстрани по друг начин (чл. 10, ал. 1

¹Наредба № 3 за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата и профилактиката на професионалните рискове

²Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване



ЗЗБУТ);

- да осигурява подходящи средства и оборудване за избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести. (чл. 11 ЗЗБУТ); Минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна работа с тежести са определени с наредба³ на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика (чл. 11, ал. 3 ЗЗБУТ);
- да създаде и поддържа картотека на информационните листове за безопасност на употребяваните и произвежданите опасни химични вещества и препарати (чл. 13, ал. 2 ЗЗБУТ);
- осигури организация за действия по ликвидиране на опасността, оказване на първа помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работещите, както и контактите със спешна медицинска помощ и структурите за пожарна безопасност и защита на населението (чл. 20 ЗЗБУТ).

3.1 Трудова дисциплина.

Всеки работещ е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции (чл. 33 ЗЗБУТ).

Работещите в съответствие със своята квалификация и дадените им инструкции са длъжни: да използват правилно машините, апаратите, инструментите, опасните вещества и материали, транспортните средства и другото работно оборудване; да използват правилно дадените им лични предпазни средства и специално работно облекло и след употреба да ги връщат на съответното място за съхранение; да използват правилно и по предназначение и да не отстраняват, прекъсват, изключват или променят самоволно средствата за колективна защита и предпазните устройства, с които са оборудвани машините, апаратите, инструментите, предприятието или сградата; да информират незабавно работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникнала обстановка при работа, която може да представлява непосредствена опасност за тяхното здраве и за всички неизправности в средствата за колективна защита; да съдействат на работодателя, на съответните длъжностни лица и/или на

³Наредба № 16 за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести

www.eufunds.bg



представителите на работещите по безопасност и здраве при работа при изпълнението на мероприятията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и на предписанията, дадени от контролните органи (чл. 34, ал. 1 ЗЗБУТ).

Всеки работещ, който временно отстрани средство за защита или сигнализация при извършване на ремонт, монтаж, профилактика и други, е длъжен да го възстанови незабавно или да предприеме други защитни мерки със същата ефективност (чл. 34, ал. 2 ЗЗБУТ).

3.2 Обучение и квалификация.

Работодателят е длъжен да осигури на всеки работещ, включително на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа, както и на работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при: постъпване на работа; преместване на друга работа или промяна на работата; въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология. Обучението се осъществява в работно време, като всички разходи за провеждането му са за сметка на работодателя (чл. 26, ал. 2 ЗЗБУТ).

3.3 Медицинско наблюдение.

Работодателите са длъжни да осигуряват обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина (СТМ) (чл. 25 ЗЗБУТ). ЗЗБУТ урежда въпросите, свързани със:

- създаването на СТМ (чл. 25, ал. 3 – 4);
- основните функции (чл. 25, ал. 2) и дейности на СТМ (чл. 25а.). Условията и редът за осъществяване дейността на службите по трудова медицина са определени с наредба⁴ на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика (чл. 25б, ал. 4);
- минималният състав на СТМ (чл. 25б.);
- регистрирането на СТМ (чл. 25в), вкл. необходими документи (чл. 25г, ал. 1); отказ за регистрация (чл. 25г, ал. 4 – 5); заличаване на регистрирани СТМ (чл. 25д, ал. 3) и др.

3.4 Трудови злополуки и професионални болести.

⁴Наредба № 3 за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина



Работодателят задължително установява, разследва и регистрира всяка станала трудова злополука и известните му случаи на професионални заболявания по ред и начин, определени с Кодекса за социално осигуряване (чл. 23, ал.1 ЗЗБУТ).

3.5 Социален диалог.

Политиката за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд се определя и осъществява след съгласуване в рамките на постоянни или временни структури на тристранното сътрудничество на национално, отраслово и регионално равнище (чл. 38 ЗЗБУТ):

- **национално ниво:** Национален съвет по условия на труд (НСУТ) – състав (чл. 39, ал.2 ЗЗБУТ), функции и задачи (чл. 39, ал.1, чл. 40 ЗЗБУТ);
- **отраслово и регионално равнище:** отраслови и браншови съвети по условия на труд – състав (чл. 41 ЗЗБУТ), функции и задачи (чл. 42 ЗЗБУТ); регионални (областни и общински) съвети по условия на труд (чл. 43 ЗЗБУТ).

Работодателят е длъжен да се консултира с работещите или с техни представители и организации, като създава възможност те да участват при: обсъждането и приемането на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността на работещите; определянето на работещи, които ще извършват дейности по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, първа помощ, борбата с пожарите и евакуацията на работещите; планирането и организацията на обучението на работещите по здравословните и безопасни условия на труд (чл. 26, ал.1 ЗЗБУТ).

Социалният диалог на **ниво предприятие** се осъществява чрез комитети по условия на труд (КУТ) (чл. 27 ЗЗБУТ) и групи по условия на труд (ГУТ) (чл. 28 ЗЗБУТ). Функциите на КУТ/ГУТ са регламентирани в чл. 29 ЗЗБУТ, а права на представителите на работещите в КУТ/ГУТ – в чл. 30 и 30а на ЗЗБУТ.

В предприятия с по-малко от 5 работещи работодателят обсъжда с работниците и служителите въпросите в областта на безопасността и здравето при работа, включително при възникване на рискове, които създават непосредствена опасност за здравето, безопасността или живота на работещите (чл. 32а ЗЗБУТ).

4. Други въпроси, свързани с осигуряването на безопасността и здравето на работниците и служителите.

----- www.eufunds.bg -----



- **Задължително осигуряване за професионално заболяване и трудова злополука**, като осигурителните вноски са за сметка на работодателите (чл. 51, ал.1 ЗЗБУТ). Условието и редът за осигуряване за трудови злополуки и за професионални заболявания са уредени с отделен закон⁵ (чл. 51, ал.3 ЗЗБУТ).
- **Задължително застраховане за риска „трудова злополука“**: за сметка на работодателя при условия и по ред, определени с акт на Министерския съвет⁶ (чл. 52, ал.1 ЗЗБУТ).

5. Кодекс за социално осигуряване (КСО).

5.1 Предмет: Урежда обществените отношения, свързани с държавното обществено осигуряване (ДОО) при общо заболяване, трудова злополука, професионална болест, майчинство, безработица, старост и смърт, както и с допълнителното социално осигуряване.

5.2 Въпросите, свързани с **осигуряването за трудова злополука и професионална болест** са уредени в част I на КСО „Държавно обществено осигуряване“.

5.3 Основни задължения на страните по трудово или служебно правоотношение.

Задължения на осигурителите⁷: да внасят за своя сметка осигурителни вноски във фонд „Трудова злополука и професионална болест“ (чл. 6, ал. 6 КСО), в размер от 0,4 до 1,1 на сто, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година по групи основни икономически дейности (чл. 6, ал. 1, т. 5 КСО); да декларира пред териториалното поделение на Националния осигурителен институт всяка трудова злополука (чл. 57, ал. 1 КСО); да изготвя и представя документи, необходими за издаване на експертно решение за потвърждаване или отхвърляне на професионалната болест (чл. 62, ал. 2 КСО); да уведомява незабавно териториалното поделение на НОИ, Инспекцията по труда и други компетентни органи

⁵Кодекс за социално осигуряване

⁶Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“

⁷Съгласно чл. 5, ал. 1 на КСО, осигурител е всякофизическолице, юридическолицеилинеперсонифициранодружество, както и другиорганизации, коитоиматзадължениепозакондавнасятосигурителнивноски за другифизическилица. Държаватаучаства в осигуряването чрез трансфервъвфонд "Пенсии" в размерите и пореда, определени в чл.21, т. 5 на КСО.



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 КСО).

Обхват на осигуряване за трудова злополука и професионална болест: инвалидност, смърт, временна неработоспособност и временно намалена работоспособност, поради трудова злополука и професионална болест (чл. 2, ал. 2, т. 4 КСО).

Размерът на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест се определя от Националния осигурителен институт по методика и ред, определени с акт⁸ на Министерския съвет. (чл. 64, ал. 3 КСО).

Задължения на осигуреното лице⁹: да уведоми незабавно осигурителя/предприятието ползвател или негов пълномощник за настъпила трудова

⁸Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест

⁹Задължително осигурени затрудова злополука и професионална болест са: работниците и служителите, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране, с изключение на лицата по ал. 10 и по чл. 4а, ал. 1.; държавните служители по Закона за държавния служител; съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители, както и членовете на Висшия съдебен съвет и инспекторите в инспектората към Висшия съдебен съвет; военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, резервистите на активна служба по Закона за резерва на въоръжените сили на Република България, държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по Закона за Държавна агенция "Национална сигурност, по Закона за Държавна агенция "Разузнаване" и по Закона за специалните разузнавателни средства, офицерите и сержантите по Закона за Националната служба за охрана, както и лицата по чл. 69, ал. 6; членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията; членовете на кооперации, работещи без трудови правоотношения в кооперацията, не се осигуряват за безработица; управителите и прокуристите на търговски дружества, на еднолични търговци, на техните клонове и на клоновете на чуждестранни юридически лица, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети и контролорите на търговски дружества, синдиките и ликвидаторите, както и лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от Търговския закон, техни подразделения или на други юридически лица, създадени със закон; лицата, упражняващи трудова дейност на изборни длъжности, с изключение на лицата по т. 1, 5 и 7, както и служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията; кандидатите за младши съдии, младши прокурори и младши следователи по Закона за съдебната власт. (чл. 4, ал. 1 КСО).

Лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда подлежат на осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест (чл. 4, ал. 10 КСО).

Морските лица задължително се осигуряват изцяло за своя сметка за трудова злополука и професионална болест върху избран месечен осигурителен доход между минималния и максималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година (чл. 4а, ал. 1 КСО).

----- www.eufunds.bg -----



злополука или за установена професионална болест, с изключение на случаите, когато това е невъзможно (чл. 67 КСО).

Права на осигурените за трудова злополука и професионална болест (чл. 12 КСО): парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест, санаторно-курортно лечение, належаш медицински преглед, изследване и/или лечение; парични помощи за профилактика и рехабилитация; пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест; парични помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането; еднократна помощ и наследствена пенсия за съпруг (съпруга), деца и родители (при смърт на осигурено лице, която е в причинна връзка със злополуката или професионалната болест).

6. Безопасност и здраве при работа (чл. 65 КСО).

Фонд „Трудова злополука и професионална болест“ финансира мероприятия за предотвратяване на трудовата злополука и професионалната болест:

- оказване на помощ, консултации и съдействие на осигурителите за създаване и реализиране на ефективна система за управление на безопасността на труда и опазване на здравето при работа;
- разработване и участие в разработването на национални отраслови програми (стратегии) в областта на безопасността на труда и опазване на здравето при работа;
- провеждане на обучение и повишаване квалификацията на работещите по въпросите на безопасността на труда и опазване на здравето при работа;
- осъществяване и възлагане на научни изследвания в областта на безопасността на труда и опазване на здравето при работа;
- проверка на състоянието на безопасността на труда и опазване на здравето при работа;
- разследване самостоятелно или с другите компетентни органи на трудови злополуки и професионални болести;
- провеждане на кампанийна дейност, предоставяне на информация на обществото по проблемите на безопасността на труда и опазване на здравето при работа;
- разработване и участие в разработването на нормативни актове по



безопасността на труда и опазване на здравето при работа;

- изучаване и разпространяване на положителния опит в създаването на безопасни условия на труд;
- извършване на други дейности по предотвратяване на трудовите злополуки и професионалните болести.

7. Трудови злополуки и професионални болести.

Глава V на КСО урежда условията и реда за осигуряване за трудова злополука и професионална болест.

Трудова злополука (чл. 55 КСО): 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 (ал. 1).

Трудова е и злополуката, станала с осигурен по чл. 4, ал. 1 и чл. 4а КСО по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до: основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер; мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден; мястото за получаване на възнаграждение (ал. 2).

Не е налице трудова злополука, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си.

Задълженията за деклариране и разследване на трудова злополука са уредени в чл. 57 и 58 на КСО. Редът за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки са определени с акт¹⁰ на Министерския съвет (чл. 57, ал. 3 КСО).

За всяка трудова злополука или професионална болест териториалното поделение на Националния осигурителен институт открива досие (чл. 59 КСО). Длъжностното лице, определено от ръководителя на териториалното поделение на Националния осигурителен институт, въз основа на документите в досието и данните в информационната система по чл. 33, ал. 5, т. 7 от КСО в 14-дневен срок от декларирането издава разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова (чл. 60 КСО).

Професионална болест (чл. 56 КСО): заболяване, което е настъпило

¹⁰Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки



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.

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. Към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение и късните ѝ последици.

Практикуващите лекари и лекари по дентална медицина при съмнение за професионална болест изпращат известие и до териториалното поделение на Националния осигурителен институт (чл. 61 КСО).

7.1 Задължения за изготвяне на документи за професионална болест (чл. 62 КСО):

- За всяко известие по чл. 61 на КСО териториалното поделение на Националния осигурителен институт извършва проучвания, подготвя документи и ги представя на медицинските експертни органи;
- Осигурителят изготвя и представя необходимите документи в териториалното поделение на Националния осигурителен институт в 30-дневен срок от поискването им;
- Органите на експертизата на работоспособността издават експертно решение за потвърждаване или отхвърляне на професионалната болест и попълват регистрационна карта за професионална болест.

Ред за съобщаване, регистриране и обжалване на професионални болести:

Редът за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести се определя с акт¹¹ на Министерския съвет. (чл. 63 КСО).

8. Други въпроси, свързани с осигуряването на безопасността и здравето на работниците и служителите.

Осигурените лица за трудова злополука и професионална болест имат право на:

¹¹Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести



- **парично обезщетение за трудова злополука или професионална болест**, както и на **обезщетение при трудоустрояване** (чл. 40, ал. 2 КСО): срокове за представяне на документи за изплащане на обезщетение за временна неработоспособност или трудоустрояване (чл. 40а КСО); възнаграждение, от което се определя обезщетението (чл. 41 КСО); срок на изплащане на обезщетението (чл. 42 КСО); случаи, при които не се изплаща обезщетение (чл. 46 КСО);
- **парично обезщетение при трудоустрояване** вследствие на трудова злополука или професионална болест (чл. 47 КСО);
- **пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест** (чл. 78 КСО): размер на пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест (чл. 79 КСО);
- **наследствени пенсии** (чл. 83 КСО);
- **Категория труд** (чл. 104, ал. 1 КСО): Министерският съвет определя¹² кой труд към коя категория се причислява съобразно характера и особените условия на труд.

8.1 Закон за държавния служител.

- Държавният служител има право на безопасни и здравословни условия на труд съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове за неговото прилагане. Здравословните и безопасни условия на труд се осигуряват от органа по назначаването. Държавните служители, които работят при специфични условия и рискове за живота и здравето, ползват правата по чл. 137 и 285 от Кодекса на труда. (чл. 38а ЗДСл).
- Органът по назначаването предоставя безплатно специално облекло и лични предпазни средства на държавни служители, които работят при опасни или вредни за здравето или живота условия, при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (чл. 40, ал. 2 ЗДСл).

8.2 Медицинско наблюдение:

¹²Наредба за категоризиране труда при пенсиониране



Държавният служител има право на безопасни и здравословни условия на труд съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове за неговото прилагане, в т.ч. и на медицинско наблюдение.

При трудоустрояване държавният служител се премества на друга подходяща държавна служба или на същата при облекчени условия в 10-дневен срок от издаване на предписание от здравните органи. Предписанието за трудоустрояване е задължително за държавния служител и за органа по назначаването. До изпълнение на предписанието държавният служител се освобождава от задълженията си по службата и му се изплаща обезщетение в размер основната заплата за заеманата от него длъжност. В случаите когато държавен служител без уважителни причини откаже да приеме службата, на която се трудоустроява, той няма право на обезщетение. Когато държавният служител е преместен на служба, за която е определена по-ниска заплата, има право на обезщетение за разликата (чл. 85 ЗДСл).

8.3 Трудови злополуки и професионални болести.

Държавният служител има право на задължително социално, вкл. трудова злополука и професионална болест и здравно осигуряване, което е за сметка на съответните бюджети (чл. 38 ЗДСл). Осигуряването за трудова злополука и професионална болест се осъществява при условията и по реда на глава V на КСО.

9. Предпоставки за безопасност и здраве при работа*.

9.1 Системи за създаване и гарантиране на БЗР: оценки на работодателите.

Българското законодателство е изключително прецизно по отношение създаването на изчерпателни и балансирани системи за гарантиране на безопасността и здраве при работа. Нормативните основания за създаването на предпоставки за гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд, както и самата система за БЗР на национално ниво са описани в част първа от настоящия Национален профил на БЗР;

На база осигуряването на безопасни условия на труд и потенциалните рискове за здравето и безопасността на работещите макар, че не голяма част от икономическите дейности предпоставят значителен брой рискове, все пак е необходимо тези рискове да



се познават добре, като се знаят причините за тяхното възникване и на тази основа да се предприемат адекватни мерки за тяхното овладяване и минимизиране.

В тази връзка що се отнася до законодателството, то в българските нормативни документи успешно са транспонирани всички основни европейски директиви и закони в областта на БЗР. Нещо повече, степента на съответствие между европейското и българското законодателство в областта на БЗР е пълна. Затова с може да се твърди, че са създадени всички нормативни основания за гарантирането на безопасност и здраве на работещите в българската икономика лица.

Съвсем друг е въпросът до каква степен актуалните към момента законодателни актове се прилагат в практиката на българските работодатели, защото дори и перфектното законодателството е само първата стъпка - следващата важна стъпка е това законодателство да бъде прилагано адекватно.

На основата на събрани емпирични оценки от проведено за целите на Националния профил по БЗР анкетно проучване сред работодателите и сред работниците/ служителите могат да се опишат практическите приложения на препоръчаните от законодателството механизми за създаване на предпоставки за гарантиране на БЗР. Последователно се анализират отделни аспекти от действията, които се предприемат на ниво предприятия с цел създаване на предпоставки за гарантиране на работещите на безопасни и здравословни условия на труд. В анкетното проучване сред **работодателите** бе включен табличен въпрос, чрез който се търсеха **оценки за наличието в предприятията на определени елементи, които в своята съвкупност формират локална система за БЗР на ниво предприятие**. Съдейки по данните, можем да очертаем следните основни аспекти:

- **41,5% от работодателите съобщават, че имат разработена политика по безопасни и здравословни условия на труд.** 58,5% от предприятията не считат, че имат разработена политика по БЗР. Проверката на този тип оценки по браншова принадлежност показва, че разработена политика по БЗР имат Сектор В: Добивна промишленост (100%), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор О: Държавно управление (100%), Сектор Н: Транспорт; складиране и пощи (73%), Сектор С: Преработваща промишленост (57%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески

----- www.eufunds.bg -----



продукти; далекосъобщения (50%), Сектор F: Строителство (47%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (44%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (42%), Сектор P: Образование (40%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (33%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (също 33%), Сектор S: Други дейности (31%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (27%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (26%), Сектор K: Финансови и застрахователни дейности (17%), Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания (14%).

- **Актуален Правилник за вътрешния трудов ред със задължения по безопасни и здравословни условия на труд имат 62,6% от предприятията и фирмите, което означава, че такъв актуален правилник нямат 37,4%.** Проверката по браншови признак показва, че актуален Правилник имат в Сектор B: Добивна промишленост (100%), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор C: Преработваща промишленост (91%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (83%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (също 83%), Сектор P: Образование (80%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (78%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (77%), Сектор F: Строителство (76%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (58%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (57%), Сектор K: Финансови и застрахователни дейности (50%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (също 50%), Сектор S: Други дейности (44%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (36%), Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания (29%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (21%).
- Данните от проучването сочат, че **редовно се провеждат инструктажи и обучения по безопасни и здравословни условия на труд в 60,0% от предприятията и фирмите**, което означава, останалите две пети (40%) това не е практика. Редовното провеждане на инструктажи и обучения е изключително важен компонент от политиката за създаване и гарантиране на БЗР. В реалния живот към инструктажите и обученията по БЗР се подхожда по различен начин



и това е обусловено от конкретиката на икономическата дейност. Най-сериозно се гледа на тези въпроси в Сектор С: Преработваща промишленост (100%), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор O: Държавно управление (100%), Сектор F: Строителство (88%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (82%), Сектор B: Добивна промишленост (80%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство(78%), Сектор P: Образование (70%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (67%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (59%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (58%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (50%), Сектор S: Други дейности (също 50%).

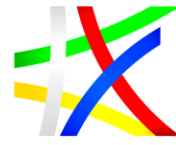
- **В 29,7% от предприятията и фирмите има разработени програми за елиминирани или минимизирани на установените рискове за безопасността и здравето при работа.** На практика това означава, че преобладаващата част от предприятията и фирмите (70,3%), не са разработвали такива програми. Предвид пожелателния характер на част от нормативните актове, това положение е обяснимо. По-важният извод от данните е, че програми за елиминирани или минимизирани на рисковете се правят предимно в такива икономически дейности, в които производствата са по-обременени с потенциални рискове или в такива браншове, които са по-видими за обществото и са по-често предмет на проверки. Така се оказва, че програми за елиминирани или минимизирани на рисковете има предимно в Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор O: Държавно управление(също 100%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (59%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (50%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (също 50%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (42%), Сектор C: Преработваща промишленост (39%). Много по-слабо са застъпени те в Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (33%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (също 33%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (30%), Сектор P: Образование (30%),



Сектор F: Строителство (29%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (26%), Сектор В: Добивна промишленост (20%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (също 20%), Сектор S: Други дейности (19%), Сектор К: Финансови и застрахователни дейности (17%), Сектор М: Професионални дейности и научни изследвания (5%).

- В длъжностните характеристики на работещите в 44,7% от предприятията е фирмите са вписани задължения по безопасност и здраве при работа. По принцип, това е задължение на работодателя, но практиката сочи, че колкото по-тежко е производството и колкото по-рисков е даден бранш, толкова по-голям е относителният дял на икономическите единици, които спазват това нормативно изискване. Най-висок е този дял в Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (77%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (75%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (67%), Сектор В: Добивна промишленост (60%), Сектор F: Строителство (53%), Сектор С: Преработваща промишленост (52%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (също 52%), Сектор O: Държавно управление (50%), Сектор P: Образование (също 50%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (също 50%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (45%). Най-нисък е този дял в Сектор К: Финансови и застрахователни дейности (17%), а също така ниски са съответните дялове в Сектор L: Операции с недвижими имоти (26%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (25%), Сектор М: Професионални дейности и научни изследвания (24%).

В заключение на представените оценки на работодателите от българската икономика следва да се отбележи общата констатация, че икономическите дейности и браншовете с по-тежки, принципно обременени с повече потенциални рискове производства се полагат повече усилия за практическото прилагане на нормативните изисквания в областта на БЗР. Колкото по-необременен с потенциални рискове е даден бранш, толкова по-малко внимание се обръща на законодателството по БЗР и толкова по-малко елементи от него са създадени. Така



проучването показва, че има икономически дейности, в които се спазват всички основни изисквания на ЗЗБУТ, докато в други икономически дейности се счита за напълно достатъчно да има актуален Правилник за вътрешния ред с посочени в него задължения по БЗР.

В допълнение, може да се даде и информация от работодателите по някои други ключови параметри от създаването на безопасност и здраве при работа.

- **Лични предпазни средства за работещите се предоставят в 37,1% от предприятията и фирмите.** Този относителен дял задължително трябва да се тълкува в светлината на спецификата на бранша, тъй като в редица икономически дейности (41,9%) лични предпазни средства не са необходими. Прегледът на оценките показва, че лични предпазни средства се предоставят най-вече в Сектор В: Добивна промишленост (100%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (100%), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор F: Строителство (82%), Сектор C: Преработваща промишленост (78%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (67%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (70%).
- Там, където е необходимо **използването на лични предпазни средства**, работодателите са длъжни да **осигурят необходимото обучение**, за да може работещите да се наясно с начина на ползване на предоставените им лични предпазни средства.
- На практика в **41,7%** от случаите използването на лични предпазни средства не се налага, така че този дял от работодателите отпадат от нашето внимание по този показател. Останалите работодатели, които по принцип са длъжни да осигурят обучение за ползването на личните предпазни средства, са подали следната информация:
- **38,1%** са посочили, че разглеждат обучението за ползване на личните предпазни средства като задължителен компонент от обучението по БЗР. Тези работодатели можем да класифицираме като съвестни и социално отговорни, ясно осъзнаващи своите ангажименти към работещите. Такива са работодателите най-вече от Сектор В: Добивна промишленост (100%), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на

----- www.eufunds.bg -----



газообразни горива (100%), Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор F: Строителство (53%), Сектор А: Селско, горско и рибно стопанство (42%), Сектор С: Преработваща промишленост (41%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (26%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (18%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (17%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (7%);

- Друга категория работодатели (**25,1%**) посочват, че са наясно със значимостта на личните предпазни средства, но не им обръщат прекалено внимание. Тези работодатели са от Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (35%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (25%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (19%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (18%), Сектор F: Строителство (също 18%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (17%), Сектор K: Финансови и застрахователни дейности (също 17%), Сектор S: Други дейности (13%), Сектор P: Образование (10%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (8%), Сектор А: Селско, горско и рибно стопанство (също 8%), Сектор С: Преработваща промишленост (5%).
- **Предупредителни знаци или специална маркировка** не се изисква в **59,2%** от предприятията и фирмите. От останалите, за които е задължително да имат специални маркировки или предупредителни знаци, **57,3%** са посочили изрично, че спазват нормативните изисквания и осигуряват изискващите се предупредителни знаци и маркировки. Това се прави предимно в Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), Сектор B: Добивна промишленост (80%), Сектор F: Строителство (76%).
- **Обучение на работещите лица за оказване на долекарска помощ е направено в 45,4%** от предприятията и фирмите. В 45,1% от случаите обучението е направено за абсолютно всички работници и служители в предприятието, а в останалите 54,9% - само за част от работещите, по преценка на ръководството на предприятието.



9.2 Системи за създаване и гарантиране на БЗР: оценки на работниците/служителите

Предвид целите на националния профил по БЗР, при анкетното проучване сред работниците/служителите е събрана съвкупност от емпирична информация, позволяваща да се направят сравнителни анализи за наличието на основните елементи от системата по БЗР на ниво предприятие. Като се отчита факта, че част от работниците може да не са били наясно дали определен аспект от системата по БЗР присъства или не, тук представяме получените при проучването конкретни резултати:

- **21,1%** от работниците и служителите твърдят, че в предприятията, в които работят, са създадени КУТ или ГУТ. Тези данни напълно кореспондират с оценките на работодателите по този показател;
- Правилник за вътрешния трудов ред с вписани задължения по безопасни и здравословни условия на труд има според **59,0%** от работниците и служителите;
- Че в предприятието има длъжностно лице по безопасност и здраве при работа съобщават **36,7%** от работниците и служителите;
- За редовно провеждане на инструктажи и обучения по безопасни и здравословни условия на труд изтъкват **54,8%** от работниците и служителите;
- **68,8%** от работниците и служителите посочват, че в тяхното предприятие са осигурени услугите на Служба по трудова медицина;
- Според **45,4%** работниците и служителите, в техните длъжностни характеристики са вписани задължения по БЗР;
- **40,0%** от работниците и служителите сочат, че са им осигурени необходимите лични предпазни средства;
- **22,4%** обаче съобщават, че от страна на работодателите им е осигурено обучение за ползването на личните предпазни средства;
- **13,8%** от работещите лица са били обучени за оказване на долекарска медицинска помощ в случай на трудова злополука;
- За наличие на специални маркировки и предупредителни знаци съобщават **19,9%** от работниците и служителите.

Разминаване установяваме и по отношение на оценките за обучението за ползването на личните предпазни средства. **Около 40% от работодателите са посочили, че организират такова обучение, докато при работниците/служителите**



ТОЗИ ДЯЛ Е ПО-НИСЪК. Не допускаме, че работниците/ служителите не са в състояние да идентифицират провеждането на такъв тип обучение. Може би в част от случаите от страна на работодателя да е проведен инструктаж, като на работниците е показано как да ползват личните предпазни средства. Но ако не е било изрично указано, че това е вид обучение, много е вероятно работниците/ служителите да не са го схванали като специално обучение, а като рутинна производствена процедура.

Има много високо ниво на съвпадение на оценките на работниците/ служителите и работодателите по въпросите за вписването на задължения по БЗР в длъжностните характеристики, за създадените КУТ или ГУТ, за сключените договори със Служби по трудова медицина. Близки са стойностите по отношение редовното провеждане на инструктажи и обучения по БЗР, докато за наличието на длъжностно лице по БЗР работодателите дават два пъти по-висока оценка, отколкото това се прави от работниците и служителите, което подсказва, че има редица случаи, когато работниците и служителите вероятно не знаят, че в тяхното предприятие има специално длъжностно лице по БЗР.

Независимо от установените леки различия, трябва да се отбележи, че работниците и служителите сравнително добре познават съществуващите в предприятията системи за гарантиране на безопасни и здравословни **условия на труд**.

Дори и да лисват очевидни физически дразнители и непосредствени физически рискове, в немалка част от професиите се извършват дейности, които се влияят негативно от различни ергономични фактори. Още по-сериозна е ситуацията с психологическите стрес-фактори - те се проявяват в по-голямата част от икономическите дейности и затова може да се твърди, че голяма част от работниците са изложени на тяхното влияние. Всичко това изисква адекватно третиране от страна на работодателя, който по смисъла на ЗЗБУТ е задължен да създаде благоприятни, здравословни и безопасни условия за упражняването на съответните видове труд.

От анкетното проучване сред работниците и служителите става ясно, че далеч невинаги това е така. На въпроса **дали са добре информирани за рисковете за здравето и сигурността им на работното място**, 17,0% са посочили, че се чувстват много добре информирани, 41,0% са преценили, че са добре информирани, 26,7% са изтъкнали, че не са добре информирани, а 12,0% твърдят, че изобщо не са информирани. Не могат да направят точна преценка по този въпрос 3,3% от работниците и служителите. Прегледът на оценките показва, че този въпрос има много



различни проявения в отделните икономически дейности.

Най-добре информирани се чувстват работниците/ служителите от Сектор R: Култура, спорт, развлечения (56%), Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа (48%), Сектор K: Финансови и застрахователни дейности (33%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (26%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (20%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (19%), Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания (18%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (18%), Сектор O: Държавно управление (16%); значими дялове работници/ служители от икономическите сектори, имащи висока предразположеност към различни видове рискове, определят себе си като добре информирани за потенциалните рискове: такива са Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (65%), Сектор A: Селско, горско и рибно стопанство (62%), Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (60%), Сектор B: Добивна промишленост (57%), Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (50%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (49%), Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (48%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (47%), Сектор O: Държавно управление (47%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (46%), Сектор F: Строителство (45%), Сектор R: Култура, спорт, развлечения (44%).

Прави впечатление, че в сериозен сектор като Сектор C: Преработваща промишленост **41%** са посочили, че се чувстват не добре информирани. 40% от Сектор E: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване също са посочили не особено добра информираност.

Притеснява и фактът, че **29%** от Сектор F: Строителство се изтъкнали, че изобщо не са информирани за рисковете, които крие техният труд. Подобни настроения има и сред Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания (49%), Сектор S: Други дейности (23%), Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (17%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (16%), Сектор N: Административни и спомагателни дейности (16%), Сектор O: Държавно управление Сектор O: Държавно управление (11%), Сектор L: Операции с недвижими имоти (10%), Сектор K: Финансови и застрахователни дейности (8%),



Представените данни показват, че **за в бъдеще трябва да се обръща много по-сериозно внимание на такива важни компоненти от системата по БЗР, като информиране на работниците и консултиране по ключовите аспекти от осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.** Очевидно е, че работещите трябва да бъдат много добре информирани както за потенциалните рискове, които възникват вследствие естеството на икономическата дейност и конкретния извършван труд. Освен добре информирани за рисковете, работниците трябва да знаят какво следва да правят, за да се предпазят от въздействието на тези рискове. Например, ако производството е свързано със специфичен и висок шум, работниците трябва да са наясно, че носенето на шлемофони е задължително. Също така ако производствените процеси са свързани с отделяне на вредни изпарения или опасни искри, тогава носенето на защитни маски или защитни очила е абсолютно задължително. Пословични са строителните работници - работодатели и при предходни изследвания са споделяли своята тревога от твърде безотговорното поведение на част от строителните работници, които отказват да носят предоставените им лични предпазни средства, пренебрегват обезопасителните средства и поради това в определени случаи стават жертва на тежки инциденти.

10. Медицинско наблюдение.

Медицинското наблюдение, е един от ключовите компоненти от гарантирането на здраве и безопасност при работа. Информация по тези въпроси бе събрана както от работодателите, така и от работниците/ служителите. На тази основа тук се правят изводи и констатации за осигуряването на медицински грижи за работещите в българската икономика, като превенция и гарантиране на добро здраве и пълноценен трудов живот.

Едно от законовите задължения на работодателя е да се сключи Договор със Служби за трудова медицина (СТМ). Както бе коментирано вече при анализа за създадените системи за гарантиране на безопасни и здравословни условия на труд, две трети от предприятията са сключили договори със служби за трудова медицина - и този факт не само се съобщава от работодателите, но и се потвърждава от оценките на работниците/ служителите. В рамките на тези договорни отношения, работодателят е длъжен веднъж годишно да осигури профилактичен преглед на работниците и служителите



На практика само **27,0%** от работниците и служителите съобщават, че през последните 12 месеца от страна на работодателя са били организирани профилактични медицински прегледи. **62,8%** от работниците и служителите твърдят, че в техните предприятия такива прегледи не са организирани през последната една година. **10,2%** от анкетираните са посочили, че не могат да си спомнят дали е имало такива прегледи. Но дори и да допуснем, че последната категория лица не е сигурна, пак остава твърде висок делът на лицата, които заявяват, че такива прегледи не са били правени. Впрочем, ако сравним оценките на работниците/ служителите с оценките на работодателите, установяваме високо ниво на свързаност - **61,0%** от работодателите съобщават, че не са провеждали профилактични прегледи през последните 12 месеца. В част от дълбочинните интервюта с браншови експерти този въпрос бе засегнат специално и бе изказано мнение, че една немалка част от работодателите сключват договор със служба за трудова дисциплина, за да спазят изискванията на ЗЗБУТ, но тъй като профилактичните прегледи не са вменени като изрично задължение всяка година, то те се провеждат веднъж на 2 или 3 години. Така работодателят от една страна може ¹³да твърди, че е спазил закона - той има договор със СТМ, но друг е въпросът какви отношения се развиват в рамките на този договор.

Че медицинското обгрижване е аспект от БЗР, на който се гледа твърде формално, показват и другите събрани оценки от анкетното проучване. Така например, **само според 19,0% от работниците и служителите в предприятието, в което работят, има здравен пункт или медицински център.**

Представените оценки са основание да се направи изводът, че по отношение на гарантирането на медицинско обслужване в предприятията ситуацията не е много обнадеждаваща. Работодателите сключват договори със СТМ, но това се прави чисто формално, за да се спази буквата на закона и при проверка от ГИТ да бъде показан такъв договор. Но оттам нататък работодателят не полага особени усилия - профилактични прегледи се правят веднъж на 2-3 години и само в една трета от предприятията такива прегледи се осигуряват всяка година, не се изграждат медицински или здравни пунктове, не се осигурява медицинско лице с подходяща квалификация, което да бъде на разположение и да окаже помощ в случай на необходимост. Очевидно, тези въпроси се подценяват и това подценяване върви и по

*Проучването е поръчано за нуждите на Фонд „Условия на труд“.



двете линии - както от страна на работодателя, така и от страна на работниците и служителите.

В контекста на общото състояние на здравеопазването у нас това положение никак не учудва - напротив, изглежда напълно логично. Трябва да се знае, че **20,6% от работодателите твърдят, че предоставят допълнително здравно осигуряване (за своя сметка) на своите работници** и това е характерно предимно за големите компании и фирми, докато за малките и средните фирми това е немислим допълнителен разход. Интересно е, че **32,5%** от работниците и служителите мислят, че техните работодатели им предоставят допълнително здравно осигуряване за своя сметка - това показва две неща: или работниците не са наясно какво точно означава "допълнително здравно осигуряване", или работодателите дават невярна информация, като казват, че правят такова допълнително осигуряване, а в действителност не го правят.

Трябва да се подчертае, че медицинското обгрижване на работниците и служителите е област на БЗР, която тепърва трябва да бъде развивана. Законодателно погледнато, налице са всички нормативни предпоставки за развитието на пълноценни грижи за създаване на комфорт и сигурност, включително и чрез полагане на грижи за медицинското обгрижване на работниците и служителите. На практика обаче такива действия се предприемат само от тези компании, в които е силно развита политика по корпоративна социална отговорност и които като част от своите социални ангажименти установяват добри практики за медицински грижи за работниците и служителите. В по-голямата част от предприятията и особено в малките и средните фирми тези въпроси изобщо не се поставят на дневен ред и се считат за проблематика, която не е актуална към дадения момент.

11. Стратегически документи: НПБЗР 2022-2024.

11.1 Общи положения.

Кризата, породена от COVID-19 доведе до нови изисквания към осигуряването на ЗБУТ на европейско и национално ниво. Усилията на всички държави членки са насочени към разработване на по-ефективни национални политики в областта на ЗБУТ, съобразени с новите реалности и промените в света на труда. Всичко това трябва да осигури възможности за постигане на еднакво високи нива на защита на здравето и безопасността на работещите в държавите членки.

----- www.eufunds.bg -----



На 28 юни 2021 г. Европейската комисия официално стартира своята амбициозна нова „Стратегическа рамка на ЕС за здраве и безопасност при работа 2021-2027 г. - Безопасност и здраве при работа в променящия се свят на труда“. Акцентите, които рамката поставя, са в три приоритетни направления: предвиждане и управление на промените, подобряване на превенцията на трудовите злополуки и професионалните заболявания и повишаване на подготвеността за потенциални бъдещи здравни кризи.

В тази връзка, сред основните цели на Националната програма за безопасност и здраве при работа 2022-2024 г. (НПБЗР 2022-2024 г.) е да се определят мерките за подобряване на здравето и безопасността на работещите в контекста на възстановяване от пандемията от COVID-19, зеления и дигиталния преходи, икономическите и демографските предизвикателства и променящата се представа за традиционна работна среда.

Защитата на здравето и безопасността на работниците е един от основополагащите елементи на икономика на ЕС, която работи за хората. Правото на здравословно и безопасно работно място е отразено в принцип 10 от Европейския стълб на социалните права и е в основата на постигането на целите за устойчиво развитие на Организацията на обединените нации (ООН). Здравословните и безопасни условия на труд са предпоставка за здрава и продуктивна работна сила. Това е и важен аспект както за устойчивостта, така и за конкурентоспособността на икономиката на ЕС. В тази връзка Европейската комисия призовава държавите членки да актуализират своите национални стратегии за безопасност и здраве при работа, за да гарантират, че новите мерки ще достигат до всяко работното място.

По отношение на мерките, които се прилагат във връзка с образователната и професионално-квалификационна структура на работната сила в страната в рамките на професионалното обучение и образование, познанията по БЗР за съответната професия са неделима част от професионалната компетентност. Постигнати са добри резултати за включване на обучение по БЗР в програмите на средно-професионалното обучение, като те следва да се разширяват и задълбочават чрез реализирането на продължаващо обучение и инструктажи на работното място с цел да се интегрира дейността по БЗР в ежедневната трудова практика на всеки работещ и в общата политика и култура на съответната организация. В тази връзка в програмата са предвидени и мерки за подкрепа на работодателите за изпълнение на законовото им задължение за осигуряване на обучение/ информиране на работещите и длъжностните лица в

----- www.eufunds.bg -----



предприятието по БЗР. Чрез програмата се търси и подкрепа за обучението по БЗР на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, както и за обучение и информиране на специалисти в областта на здравословните и безопасни условия на труд.

По отношение на мерките, съобразно НПБЗР-2022-2024 г. в частта свързана с условията на труд се набляга на контролната дейност, като основен инструмент на държавата да осигури постигането на съответствие между законодателните изисквания и реалните условия на труд в предприятията.

Продължава установената в ИА ГИТ практика по време на проверките да се канят за участие представители на синдикални организации и представители на работещите в комитетите/ групите по условия на труд (КУТ/ГУТ). Резултатите от контролната дейност показват, че сътрудничеството със синдикалните представители е от голямо значение за ефективното решаване на проблеми, засягащи трудовото законодателство, както и допринася за намаляване на социалните конфликти. Във всички случаи на подадени сигнали от синдикалните структури до ИА ГИТ са извършени проверки.

През 2021 г. са проверени над 33 хил. предприятия, като разпределението на броя на проверените според тяхната големина е както следва:

- микропредприятия – 60%;
- малки предприятия – 27%;
- средни предприятия – 10%;
- големи предприятия – 3%.

Като най-тежка мярка се пристъпва към спирането на необезопасени машини, съоръжения и работни места, когато е налице пряка заплаха за живота и здравето на работещите. Този вид нарушения са предпоставка за трудови злополуки, които биха могли да доведат до увреждане на здравето и дори до смърт на работещите. Във всеки от случаите, в които е приложена тази мярка от контролните органи на Инспекцията по труда, с голяма степен на сигурност може да се твърди, че са били предотвратени предпоставки за възникване на реални трудови инциденти. И през 2021 г. най-често мерките „спиране“ и „въвеждане на специален режим за безопасна работа“ са прилагани в предприятията от сектор „Строителство“.



Следствие от предприетите мерки на институциите по контролната дейност и последващ контрол голяма част от работодателите полагат необходимите усилия и осигуряват условия на труд, които покриват поне като минимум нормативните изисквания за БЗР в областта на **хигиената на труда**.

В резултат от мерките свързани с контролната дейност, в големите и средни предприятия в по-голяма степен се спазват основните изисквания за осигуряване на ЗБУТ за работниците в сравнение с микро и малките предприятия. Превантивно се предприемат мерки за предотвратяване на професионалните рискове, които могат да доведат до трудови злополуки и професионални заболявания в трудовия процес. Големите предприятия са с изградена политика за провеждане на обучение за повишаване на квалификацията на персонала. Въпреки настъпилите затруднения, свързани с епидемичната обстановка, дружествата осигуряват ресурс, насочен към извършване на профилактични прегледи на всички работещи. Изпълнението на изискванията по ЗБУТ е признак за ангажираността на работодателите към създаване и поддържане на такива условия на труд, които да не водят до професионални заболявания и злополуки при работа.

Контролната дейност, като основен инструмент на държавата се прилага и в сектори, като строителството, селско стопанство и др. Като положителни тенденции в резултат на контролната дейност може да се посочат действията на работодателите да коригират политиката си по отношение на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, като създават по-добра организация и вземат мерки за повишаване степента на обезопасяване на работните места. Провеждат се извънредни инструктажи за разясняване и анализиране причините за злополуките и оповестяване на мерките за недопускане на такива случаи.

През последните десетилетия, се наблюдава трайна тенденция за намаляване на трудовия травматизъм. Освен това нивото на разкрита професионална заболеваемост и болестност в България е значително по-ниско от това в страните от Европейския съюз, което предполага, че наред с подобряване на условията на труд в предприятията от последните години, налице са и някои недостатъци в системата за медицинско наблюдение на работещите и ранното откриване на свързани с труда заболявания. В тази връзка НПБЗР 2022-2024 г. включва мерки за подобряване на медицинското наблюдение, на капацитета и информираността на специалистите по БЗР, на трудово-



медицинското обслужване на работниците и служителите и за профилактика и рехабилитация при свързани с работата здравни увреждания.

Ефективното тристранно сътрудничество на национално, секторно и регионално ниво е важен фактор за реализация на националната политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при разработването и провеждането на политиката за осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд на национално ниво е **Националният съвет по условия на труд**. Във всички административни области са създадени **регионални съвети** за тристранно сътрудничество по безопасни и здравословни условия на труд, а на отраслово ниво функционират **отраслови и браншови съвети** по условия на труд. Чрез **комитетите/групите по условия на труд** се осъществява диалогът между работодателя и работниците и служителите на територията на предприятията.

В изпълнение на НПБЗР 2018-2020 г. са реализирани редица мерки за постигане на целите в три основни приоритетни области. За усъвършенстване на националното законодателство в областта на БЗР с приоритет са изпълнени мерки, свързани с: привеждане на националното законодателство в съответствие с правото на Европейската общност; актуализиране на отраслови правила и намаляване на административната тежест, като са утвърдени нови или актуализирани над 10 нормативни акта. За осигуряване на ефективността и ефикасността на контрола по прилагане на законодателството са изпълнени мерки за повишаване на административния капацитет на ИА ГИТ. С цел превенция на професионалните рискове, в т.ч. и на новите и увеличаващи значението си рискове на работното място са проведени мероприятия за обучение и повишаване на осведомеността на редица целеви групи с основна роля в прилагането на законодателството по ЗБУТ: работодателски и синдикални организации, специалисти по БЗР, представители на Служба по трудова медицина (СТМ) и др. С оглед подобряване превенцията на свързаните с работата заболявания и трудовите злополуки с подкрепата на ФУТ са реализирани мерки за осигуряване на здравно наблюдение на работещите в рискови производства и отрасли. Всички тези направления следва да намерят място и в новия програмен период като основополагащи направления на политиката по БЗР.

В тази връзка акцент в следващия период трябва да бъде и **усъвършенстването на дейността на службите за превенция**, които имат най-непосредствен принос към

----- www.eufunds.bg -----



условията на труд на всяко работно място. Съществуващата **система за медицинско наблюдение на работещите** също следва да бъде променена, като се отчитат развитието на медицината и се предвидят мерки за повишаване на капацитета на съответните органи и служби, имащи отношение към проблема.

11.2 Стратегически мерки и цели.

Мерките предвидени в националната програма за БЗР 2022-2024 г. са 41 на брой, разделени в две стратегически цели и общо 6 оперативни цели.

Стратегическа цел 1. Управление на промените в новия свят на труда, предизвикани от зелените, цифрови и демографски преходи.

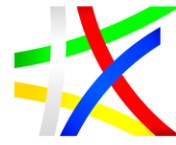
Оперативна цел 1.1. Подобряване на законодателството в областта на БЗР.

- Хармонизиране на граничните стойности на професионална експозиция (ГСЕ) на химични агенти и на канцерогени/ мутагени/ репротоксини на работното място, в съответствие с измененията на директивите за опазване на здравето и безопасността на работниците от рискове, свързани с експозиция на химични агенти и експозиция на канцерогени/ мутагени/ репротоксини;
- Хармонизиране на националното законодателство за БЗР в съответствие с измененията на директивата относно защитата на работещите от рискове, свързани с експозиция на азбест при работа;
- Хармонизиране на националното законодателство за БЗР в съответствие с измененията на директивата относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място;
- Хармонизиране на националното законодателство за БЗР в съответствие с измененията на директивата относно минималните изисквания за безопасност и здраве при работа с екранно оборудване;
- Оптимизиране на възможностите за провеждане и документиране на инструктажите по БЗР в контекста на цифровия преход;
- Усъвършенстване на нормативната уредба относно работата от разстояние;
- Усъвършенстване на системата за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците и служителите.

Оперативна цел 1.2. Осигуряване на ефективен и ефикасен контрол по спазване на законодателството в областта на БЗР.

- Укрепване на административния капацитет на ИА ГИТ;

----- www.eufunds.bg -----



- Осъществяване на ефективна контролна дейност;
- Прилагане на нови и гъвкави форми на инспектиране;
- Подобряване на взаимодействието между синдикалните организации и ИА ГИТ за осъществяване на ефективна контролна дейност;
- Разследване на аварии;
- Съвместно участие на инспектори в национални кампании за контрол и (пилотни) проекти, вкл. на Европейската агенция по химикали (ЕCHA);
- Провеждане на контролни проверки по спазване на законодателството във филиалите/ лабораториите към ИАОС;
- Извършване на постоянен контрол по спазване на законодателството в областта на безопасност и здраве при работа в Държавен авиационен оператор;
- Осъществяване на ефективна контролна дейност. Обучение и контрол на знанията по ЗБУТ в ДП НКЖИ.

Оперативна цел 1.3. Информационно осигуряване на политиката по БЗР.

- Обработка и систематизиране на статистическата и оперативната информация за трудовите злополуки и професионалните болести;
- Обработка и публикуване на информация за временната неработоспособност;
- Разпространение на информационни материали по ЗБУТ, ръководства за добри практики, инструменти за оценка на риска и др. в сектор „Образование“;
- Поддържане на информационно осигуряване по спазване на законодателството в областта БЗР;
- Повишаване на информираността за управление на професионалните рискове за възрастни работещи.

Стратегическа цел 2. Подобряване на превенцията на свързаните с работата заболявания и злополуки.

Оперативна цел 2.1. Повишаване на осведомеността и насърчаване превенцията на професионалните рискове.

- Подкрепа на практики, насочени към борба със сивата икономика и недекларираната заетост в предприятията чрез използване на възможността предвидена в чл. 114а, ал. 1 от КТ;



- Повишаване на осведомеността чрез информационни материали за правата и задълженията на работниците и работодателите в България;
- Разработване на насоки относно превенцията на мускулно-скелетните увреждания, свързани с работата;
- Подобряване на информираността относно мускулно-скелетните увреждания, свързани с работата;
- Подобряване на информираността относно рисковете по БЗР в контекста на дигитализацията;
- Насърчаване на работодателите за подобряване на условията на труд в предприятията, в това число в микро, малки и средни предприятия;
- Поддържане и усъвършенстване на вътрешна нормативна уредба по БЗР в системата на МОН и МТС;
- Повишаване на осведомеността относно тежестта на свързаните с труда заболявания и увреждания и превенция на професионалните рискове;
- Повишаване на компетентността на мениджърите и работещите за разширяване на социалния диалог при прилагане на законодателството по БЗР;
- Провеждане на обучителни семинари в областта на опасните химични вещества (ОХВ) за индустрията и за контролните органи на централно и регионално ниво;
- Повишаване на осведомеността и насърчаване превенцията на професионалните рискове в Държавен авиационен оператор;
- Подобряване на осведомеността и компетентността на работещите за осигуряване на ЗБУТ с цел превенция на професионалните рискове в ДП НКЖИ;
- Повишаване на компетентността на работодателите и работещите за управление на психосоциалните рискове (ПСР) в държавната администрация;
- Повишаване на компетентността на работодателите и работещите относно оценката на риска и специфични решения за превенция при хора с диагноза „Хора с нисък ръст“;
- Осигуряване на здравно наблюдение в рискови сектори от икономиката;
- Рехабилитация и реинтеграция на работещите и пострадалите при трудови злополуки или професионални болести.

Оперативна цел 2.2. Разширяване ролята на социалния диалог за осигуряване на по-добра защита от рисковете на работното място

----- www.eufunds.bg -----



- Развитие на отрасловия/ браншовия социален диалог в областта на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- Усъвършенстване ролята на колективното договаряне по отрасли/ браншове, с цел подобряване на БЗР.

Оперативна цел 2.3. Повишаване на готовността за справяне с евентуални бъдещи здравни кризи.

- Ограничаване на риска от разпространение на зарази, вкл. на работното място;
- Препоръки за укрепване здравето и работоспособността на здравните работници за справяне с евентуални бъдещи здравни кризи;
- Разработване на планове и програми за справяне с евентуални бъдещи здравни кризи в сектор „Образование“.

12. Контролна дейност.

12.1 Обобщени данни за контролната дейност на ИА ГИТ до октомври 2022 г. според оперативна информация за трудовите злоупотреки на НОИ:

- Брой извършени проверки – 36 002 бр.;
- Брой проверени предприятия – 35 820 бр. в т.ч.
 - с до 9 заети лица – 21 729 бр.;
 - с от 10 до 49 заети лица – 9 365 бр.;
 - с от 50 до 249 заети лица – 3 518 бр.;
 - с от 250 до 499 заети лица – 506 бр.;
 - с над 500 заети лица – 702 бр.
- Общо обхванати заети лица според средносписъчният състав на проверените предприятия – 1 716 578 лица;
- Общо констатирани нарушения на трудовото законодателство и ЗНЗ – 161 356 бр.;
- Общо приложени ПАМ – 155 616 в т.ч.:
 - дадени предписания по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ – 151 141 бр.;
 - спрени машини, работни места и т.н. по чл. 404, ал. 1, т. 3 от КТ – 229 бр.;
 - отстранени от работа лица по чл. 404, ал. 1, т. 5 от КТ – 51 бр.;
 - по чл. 78, ал. 1 от ЗНЗ – 87 бр.
- Съставени актове за нарушения на трудовото законодателство и ЗНЗ – 7 839 бр.;
- Издадени наказателни постановления и сключени споразумения – 6 569 бр.;

----- www.eufunds.bg -----



- Сума по влезлите в сила наказателни постановления и одобрени споразумения – 7 515 968 млн. лв.;
- Дадени разрешения за постъпване на работа на лица до 16 г. – 491 бр.;
- Дадени разрешения за постъпване на работа на лица от 16 до 18 г. – 10 847 бр.;
- Дадени разрешения по чл. 333 от КТ – 168 бр.

Според оперативната информация за трудовите злополуки за първите девет месеца на 2022 г. най-много нарушения на разпоредбите, регламентиращи осигуряването на здраве и безопасност при работа довели до трудови злополуки, са установени в икономическите дейности с КИД:

- „Търговия на дребно“ (166 бр.), от тях 103 случая на ТЗ с жени, 0 случаи предизвикали инвалидност и 2 смъртни случая;
- „Сухопътен транспорт“ (121 бр.), от тях 11 случая на ТЗ с жени, 0 случаи предизвикали инвалидност и 10 смъртни случая;
- „Държавно управление“ (110 бр.), от тях 85 случая на ТЗ с жени, 0 случаи предизвикали инвалидност и 1 смъртен случаи;
- „Хуманно здравеопазване“ (97 бр.), от тях 78 случая на ТЗ с жени, 0 случаи предизвикали инвалидност и 0 смъртни случая;
- „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (87 бр.), от тях 25 случая на ТЗ с жени, 1 случаи предизвикали инвалидност и 5 смъртни случая;
- „Образование“ (62 бр.), от тях 55 случая на ТЗ с жени, 0 случаи предизвикали инвалидност и 0 смъртни случая;
- и т.н.

Следва да се има предвид, че това са отраслите, в които ИА „Главна инспекция по труда“ продължава да упражнява засилен контрол поради идентифицирането им като рискови по отношение на прилагането на трудовото законодателство или са извършени по-голям брой проверки поради големия брой обекти на контрол в тях. С това се обяснява и по-големият брой нарушения, констатирани именно в обектите на контрол в тези икономически дейности.

12.2 Обобщени данни за съвместна дейност между КНСБ и ИА „ГИТ“.



Според изготвен доклад на КНСБ за работата на Регионалните съвети (РС) с териториалните дирекции към ИА „ГИТ“ може да се отбележи, че същите регулярно провеждат заседания и когато е възможно съвместни проверки.

Единственият период без проведени заседания е през време на Ковид рестрикциите по отношение събиранията, както и две изключения в РС Шумен, поради освобождаване от длъжност на Директора на Д „ИТ“ Шумен в началото на 2022 г. и РС Кюстендил поради кончината на директора на Д „ИТ“.

В разглежданият период 2018-2022 г. са направени различни обучения по места с фирми и предприятия, направени са редица предписания и са съставени актове, направени са анализи и са били обсъдени различни проблеми по подадените сигнали. От страна на Регионалните съвети е посочено доброто сътрудничество и диалог с дирекциите по места, както и добър информационен обмен.

Основните препоръки от Регионалните съвети са насочени към залагане в предстоящото ново споразумение с ИА „ГИТ“ да бъдат канени представители на КНСБ за извършване на съвместни проверки в предприятия, както и където няма СО на КНСБ.

Част от регионалните съвети имат и конкретни предложения за кандидатури за назначаване на инспектори във връзка с подготовката на ново споразумение с ИА „ГИТ“.

По конкретно по места според подадената информация от регионалните съвети за периода от 2018 г. е както следва:

Враца.

Провеждат заседания веднъж месечно на тях предимно се предоставя информация за:

- контролната дейност на дирекция ИТ;
- какви сигнали са постъпили в дирекцията;
- направените проверки;
- констатирани нарушения;
- направени предписания;
- съставени актове и други.



Благоевград.

Провеждат се по три заседания годишно на тях предимно се предоставя информация за:

- извършените проверки;
- установените нарушения и анализ.

Осъществени са няколко съвместни проверки с дирекция ИТ, които са по инициатива на РС и при подадени сигнали за нарушения от синдикални председатели.

Разград.

Извършени са 36 проверки съвместно с Дирекция „ИТ“. Съставени са 3 протокола за периода от 2018-2022 г. проведени са и:

- кръгла маса във връзка с 28 април;
- обучение по ЗБУТ;
- обучение сред строителни фирми за работа при лоши климатични условия.

Габрово.

За периода 2018-2022 г. са проведени 4 заседания на Областния експертен съвет към директора на Дирекция „Инспекция по труда“. На проведените заседания предимно се предоставя информация за:

- конкретни нарушения на трудовото законодателство;
- възможности за извършване на контрол в предприятията с 50 и повече наети лица за спазване на изискването на чл. 7а от Кодекса на труда;
- участие в проверките на Д „ИТ“ – Габрово на представители на синдикалната организация.

За периода 2018-2022 г. е подаден един писмен сигнал до Дирекция „Инспекция по труда“, множество насочвания на граждани към инспекцията, както и консултации между двете структури. За същия период са направени 15 съвместни проверки. Здравословните и безопасни условия на труд в предприятията и учрежденията се обсъждат периодично на заседания на Областния съвет по условия на труд.

----- www.eufunds.bg -----



По отношение съвместната дейност, директорът на Дирекция „Инспекция по труда” Габрово Виолета Иванова и вицепрезидента на КНСБ Огнян Атанасов са ежегодни лектори в регионално обучение по здравословни и безопасни условия на труд на представителите в КУТ и ГУТ.

Шумен.

В периода 2019-2020 г. се провеждат заседания веднъж месечно на тях предимно се предоставя информация за:

- нарушения на трудовото законодателство и БЗУТ;
- неплатени заплати и обезщетения;
- изплащане на нощен труд и безплатната храна;
- срочни трудови договори на учители в общините Каолиново и Никола Козлево;
- заплащане на труда на учители;
- службите по трудова медицина и тяхната работа в Детски ясли в Община Шумен.

Съвместни проверки с Дирекция „ИТ” Шумен не са правени. Това е сериозен проблем в законодателството. ГИТ виждат възможност за съвместни проверки само в структури и фирма където има СО на КНСБ.

Ямбол.

Провеждат заседания веднъж месечно на тях предимно се предоставя информация за:

- констатираните нарушения в хода на проверките;
- нарушения в трудовите правоотношения;
- наемането на работа без сключен трудов договор;
- нарушения по здравословни и безопасни условия на труд;
- превенция на недекларирания труд;
- сезонната заетост;
- въпроси касаещи сектор „Строителство“ - като тук е важно да се отбележи, че почти една четвърт от всички съставени актове са за работа без трудов договор;



- огромният процент на непълнолетни лица, които желаят да се включат в пазара на труда, както и на учениците, включени в дуална форма на обучение и разрешаването им на достъп до наемането им в реалната икономика.

РС на КНСБ – Ямбол съвместно с Дирекция “Инспекция на труда,, – Ямбол ежегодно планира и реализира инициатива по повод Международния ден на загиналите при трудови злополуки – 28 април, като полага цветя пред мемориалната плоча на загиналите. Провеждани са и съвместни мероприятия – „Ден на отворените врати“, като консултации на граждани са предоставяни от представители на РС на КНСБ – Ямбол и Д “ИТ“ – Ямбол .

Видин.

Провеждат заседания веднъж месечно в изпълнение на подписано на 05.10.2018 г. споразумение за сътрудничество с Д „ИТ“, на тях предимно се предоставя информация за:

- установените проблеми в развитието на трудовите правоотношения на областно ниво;
- поставени за решаване въпроси и теми, които са предмет на регулиране от Споразумението;
- информационни и инспекционни кампании за спазване на трудовото законодателство и ЗБУТ в предприятията и за резултатите от тях;
- резултати от инспекционната дейност.

Кюстендил.

Провеждат заседания на всяко тримесечие на тях предимно се предоставя информация за:

- трудово-правни въпроси от целият спектър на констатирани нарушения;
- казуси и начините за разрешаването им;
- неизплатени трудови възнаграждения;
- обезщетение за използван ПГО при пенсиониране. Подадени сигнали в периода 2019-2022 г. са 5, както следва:



- 2019 г. подаден сигнал от Калинка Милошова – тогава председател на СО на СБУ при СУ „Христо Ботев“ гр. Сапарева баня относно финансови нарушения;
- 2020 г. 2 сигнала на основание чл. 406, ал. 1 от КТ:
 - Фиданка Котева (член на СО) бивш служител в РПК „Рила“ подава сигнал в КНСБ Дупница, че след като е придобила право за пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68а от КСО. На основание чл. 327, ал. 1, т. 12 от КТ е прекратено трудовото правоотношение считано от 05.12.2019 г. с г-жа Котев. След този период работодателят не и е изплатил дължимите средства, т.е.: по чл. 224 от КТ - обезщетение за неизползван ПГО за 5 дни; по чл. 222, ал. 3 от КТ – 6 БРЗ – 5 625,96 лв.;
 - Елена Механджийска (членуваща към ТС), работеща в „Ламкор 2“ ООД гр. Благоевград, като цеха за производство на фурнир и ламперии се намира в с. Мурсалево. Лицето е подало по пощата с препоръчано писмо до работодателят си заявление на осн. Чл. 327, ал. 1, т. 12 от КТ, че поради пенсиониране желае да прекрати трудовият си договор, но работодателят не иска да изплати 6 БРЗ.
 - Светла Драгомирова – работеща във фирма за производство на кабелни снопове за леки автомобили. Оплакването е било относно забавяне изплащането на работните заплати.
- През 2020 г. основно сигналите са били свързани с ТЕЦ „Бобов дол“. Там са констатирани поредица от нарушения и са направени съвместни проверки с Инспекцията и с КТ „Подкрепа“;
- През 2021 г. е налице подаден сигнал от „ЕРОШУС“ ООД за забавени трудови възнаграждения с повече от три месеца;
- През 2022 г. в Регионален съвет на КНСБ – Кюстендил е постъпила жалба от работници във фирма „АЗЗУРРА 2008“ ООД – Кюстендил, където е имало забавяне в изплащането на Работните заплати от м. април 2022 г.

Русе.

Провеждат заседания веднъж на два месеца на тях предимно се предоставя информация за:

- проблемите с работодателите в региона.



Инициират се съвместни проверки, подават се сигнали и се работи съвместно по различни казуси.

Бургас.

Провеждат заседания периодично на тях предимно се предоставя информация за:

- проблеми, свързани с трудовото законодателство и ЗБУТ в предприятията;
- проблемите свързани с колективното трудово договаряне;
- спазване на работното време, почивки и отпуски;
- ред за полагане и заплащане на извънреден труд и др.

Служител от Д „ИТ” участва в проект Моето първо работно място. През отчетния период Д „ИТ” е извършила няколко проверки, по искане на РС Бургас. Предоставяна е и информация, относно регистрирани през периода КТД.

Варна.

Провеждат заседания на всяко тримесечие на тях предимно се предоставя информация за:

- установени проблеми в развитието на трудовите правоотношения на областно ниво;
- проблемни ситуации към момента, като са изразявани становищата на страните;
- въпроси касаещи предстоящи подписвания на КТД, в структуроопределящи предприятия в областта и течащите преговори по тях.

Дирекция „ИТ” Варна информира за извършени проверки по предприятия и първичните констатации, които се откриват.

Стара Загора.

Провеждат заседания на всяко тримесечие на тях предимно се предоставя информация за:

- програма и мерки от годишния план за дейността на Д „ИТ” Стара Загора;
- анализи на резултатите от дейността;
- задължения на работодателите за изпълнение на квоти по Чл. 38, ал.1 от ЗХУ;



- участие на Д „ИТ” в кампании и пресконференции, организирани от РС на КНСБ Стара Загора;
- сътрудничество и участие в съвместни проверки;
- подаване на сигнали през VOX на КНСБ;
- текущи проблеми и казуси, подаване на информация при трудови злополуки или предстоящи масови съкращения по предприятия в областта и др.

Проведени са съвместни проверки общо 37 бр. за 2021г. и 9 бр. за 2022 г.

Изводите от всичко казано до тук, както и посочените обобщени данни за контролната дейност на ИА ГИТ до октомври 2022 г. според оперативна информация за трудовите злополуки на НОИ, подадените данни от Регионалните съвети на КНСБ и Националната програма за безопасност и здраве при работа ни дават основание да направим следните констатации за изпълнение на основните приоритети в областта на БЗР за програмния период:

1. Тежките на моменти ситуации в условията на COVID-19 показва продължаващата необходимост от ясни процедури за своевременни решения за промяна на законодателството по отношение на ЗБУТ. Така например, своевременното включване на SARS-CoV-2 в обхвата на директивата за защита от експозиция на биологични агенти в много по-кратки от установените срокове осигури по-добра защита на медицинските работници, лаборантите и др., които работят с биологични вещества. Националната програма по БЗР трябва да даде насоки за разработване на ясни правила и процедури, които да бъдат прилагани в условията на криза.

2. Законодателство за работа от разстояние продължава до голяма степен да не отговаря на реалната необходимост в момента, при която не малък брой работещи все още са в режим на работа от вкъщи. Това продължава да налага реформа в трудовото законодателство, включително по осигуряване на ЗБУТ при работа от разстояние.

3. Прецизиране проверките по предприятия и разширяване обхвата на общите проверки между контролните органи и КНСБ.

4. Изработване на механизъм за събиране и обобщаване на сигнали свързани със ЗБУТ от контролните органи и синдикалните организации на КНСБ.



5. Дигитализацията на труда доведе до появата на нови професии и нови форми на работа, както и голям брой самостоятелно заети лица. Мерките за защита на здравето на работниците, заети в нови и нетипични форми на труд, следва да бъдат част от законодателството в областта на ЗБУТ, като отчитат необходимостта от гарантиране на равновесието между професионалния и личния живот.

Необходимостта да се набележат мероприятия и мерки за повишаване на дигиталните умения на работещите, свързани с въвеждане на нови технологии по БЗР и предизвикателства за здравето и безопасността, които могат да възникнат от ускорената дигитализация на труда не е отпаднала.

6. Психосоциалните рискове и свързаният с работата стрес са сред най-сериозните и бързо развиващи се предизвикателства във връзка със ЗБУТ. Акцент за БЗР трябва да е разработването на нормативна база относно психосоциалните рискови фактори, оценката и управлението на риска, като се постави фокус върху предизвикателствата, произтичащи от променящия се свят на труда.

7. Все още са необходими решителни мерки по отношение на превенцията на мускулно-скелетните увреждания в света на труда. За **60%** от работещите МСУ са най-често срещания здравословен проблем, свързан с работата. По последни данни, **72%** от всички ползвали рехабилитация по програмите на НОИ, са били със заболявания на опорно-двигателния апарат. Необходимо е провеждане на широкомащабни кампании за повишаване на осведомеността относно причините и превенцията на МСУ.

II. Добри европейски практики в сферата на здравословните и безопасни условия на труд.

1. Общи положения.

Може би един от най-добрите примери от европейската практика е така нареченият барометър за здравословните и безопасни условия на труд „БЗР Барометър” - BSH BAROMETER — Status of Occupational Safety and Health in Europe. Той представлява инструмент за визуализация на данни. Барометърът по БЗР е обществена информационна система за целия Европейски съюз относно най-важните факти и цифри за безопасността и здравето при работа. Системата предоставя визуализирана информация за важни показатели за БЗР на ниво ЕС и на национално ниво. Базира се на статистика, проучвания и публични данни.

----- www.eufunds.bg -----



Барометърът по БЗР представя данни от няколко различни източника, някои от тях още от 2010 г., където са представени тенденциите. По времето, когато са събрани тези данни, Обединеното кралство все още е член на Европейския съюз и следователно резултатите за Великобритания са включени в барометъра по БЗР и средната стойност за ЕС е представена като EU-28. При последователни актуализации на барометъра по БЗР данните за Обединеното кралство постепенно ще бъдат премахнати.

Може да се каже, че барометърът по БЗР е надеждна публична информационна система за факти и цифри относно БЗР в ЕС.

Относно системата може да се каже, че разработването и предоставянето на данни от барометъра по БЗР е дългосрочна дейност на Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия (ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“) и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). Той има за основна цел предоставянето на актуална онлайн информация за всички заинтересовани страни относно състоянието на БЗР в Европейския съюз.

Общата цел на тази дейност е да се проектира и разработи надеждна и стабилна информационна система с база от данни за БЗР в Европа, базирана на информационни данни от съответните национални и европейски доставчици на такъв тип информация. В периода от 2016 г. до 2018 г. Главна дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ (Kooperationsstelle Hamburg IFE и Eurogip) разработиха структурата на системата, събраха първоначалната база от данни за конкретен брой показатели и оцениха тяхната надеждност.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа ще допринесе за създаването и поддържането на барометъра по БЗР чрез проектиране и управление на инструмента за визуализация на данни, осигуряване на качеството на данните в сътрудничество с ключови доставчици на информация и заинтересовани страни, както и предоставяне на количествени и качествени данни в тясно сътрудничество с институциите на ЕС и Точки за контакт на държавите членки. Като част от дейността си „Информационна система на ЕС по БЗР“, EU-OSHA ще публикува аналитичен доклад въз основа на събраните данни на всеки 3 години.



Барометъра за БЗР използва следните източници на данни:

- Евростат: данни за икономиката, секторите, населението и заетостта;
- Евростат: Проучване на работната сила (LFS), по-специално специалния модул от 2013 г.: „Трудови злополуки и други здравословни проблеми, свързани с работата“;
- Евростат: Проучване на Европейския съюз за доходите и условията на живот (EU-SILC);
- Eurofound: Европейско проучване на условията на труд (EWCS);
- EU-OSHA: Европейско проучване на новите и възникващи рискове на предприятията (ESENER) 2014 г.;
- Европейска комисия, ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“: няколко доклада и проучвания;
- Комитет на старшите инспектори по труда (SLIC): неверителни оценки на страните;
- Национални точки за контакт в държавите-членки: национални данни и описания;
- Фокусни точки на EU-OSHA/ EU-OSHA: описания на националните системи за БЗР в OSHwiki;
- Изчерпателни доклади от национални или европейски източници.

Методологията, която използва Барометъра по БЗР съдържа съвкупност от всички препратки и източници на данни, които са били използвани за предоставяне на текстове, диаграми и таблици, а в някои случаи и допълнителни обяснения.

В повечето случаи барометъра по БЗР предоставя следните данни:

- Индикатор и заглавие на диаграма/ таблица/ описание;
- Кратко описание на подхода за оценка и визуализация на данните;
- Точен източник с име и връзка;
- Референтният период (година/ период) и последната актуализация;
- Покритието на държавите-членки и други страни;
- Опции за филтриране или критерии за избор на източника;
- Мерната единица на представените данни;
- Всяко изчисление, извършено от EU-OSHA въз основа на оригиналните данни;
- Основи на визуализацията;

www.eufunds.bg



- Други полезни обяснения и допълнителни коментари.

2. Обща информация за системата на БЗР барометъра.

В индикаторът „*органи по БЗР*“ се включва кратко описание на органите за БЗР и институциите за БЗР в държавите-членки. Можете да се избере една от държавите-членки на Европейския съюз или една от четирите категории от „Типове институции“, както и различни инструменти с информация според необходимостта. По-конкретно този индикатор от барометъра се отнася до:

- Органи по БЗР;
- Обезщетения и застраховки;
- Институт за профилактика;
- Орган по стандартизация.

Източник на данни за барометъра е Подготвителен доклад за ГД „Трудова заетост“ от 2018 г. Повечето от данните са събрани през 2016 или 2017 г., както и разработен структурен модел за изграждане и внедряване на информационна система на ЕС по БЗР - окончателен доклад, март 2018 г. (Kooperationsstelle Hamburg IFE / EUROGIP). Последната референтна дата на актуализирана информация на барометъра е в началото на 2021 г.

В индикаторът „*Икономически и секторен профил*“ се предоставят основни данни за икономическите структури на страните. Една важна структурна характеристика е размерът на компаниите. Размерът може силно да повлияе на политиките и практиките за БЗР в дадена компания. Предприятията се разделят в пет категории според големината си, представени в графичен вид (стълбова диаграма). В този индикатор информацията е на база Eurostat. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. В момента не са налични всички данни за Кипър, Гърция, Ирландия, Исландия, Швейцария и Норвегия. Статистическата служба предоставя абсолютни числа, а барометъра по БЗР на EU-OSHA изчислява процентите по категория размер.

В индикаторът „*Профил на работната сила*“ се дава основна информация за средна възраст на населението, за състава на работната сила на държавите. Средната възраст на населението е един от показателите за оценка на цялостното здравословно състояние на обществото. В този индикатор информацията е също на база данни от

----- www.eufunds.bg -----



Eurostat. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. Визуализация на всичките пет стойности в европейска карта, по държави е както следва:

- Средна възраст;
- Ниво на заетост (55-64);
- Ниво на заетост (жени);
- Ниво на заетост (мъже);
- Процент на заетост (общо);
- Процент на безработица.

3. Обща информация за управлението на БЗР барометъра.

В индикаторът „*Структура на всяка национална стратегия*“ се включва кратка структурирана информация и описание на националните стратегии на страните членки. Възможен е избор на две от държавите членки, за да се извърши сравнение между тях, свързано с осем структурни характеристики. По-конкретно този индикатор се отнася до:

- Основна информация;
- История;
- Характеристики и цели;
- Подробности и дейности;
- Участници и заинтересовани страни;
- Ресурси и времева рамка;
- Оценка и заключения;
- Връзка със стратегическата рамка на ЕС.

Източник на всички данни на индикатора „*Национални стратегии*“ е докладът на EU-OSHA „*Национални стратегии в областта на безопасността и здравето при работа*“, получен от държавите членки. Информацията покрива всички страни от ЕС. Визуализация в този индикатор е текстова.

В индикаторът „*Отговор на националните стратегии на предизвикателствата на ЕС*“ се предоставят основни данни и описание относно предизвикателствата пред

----- www.eufunds.bg -----



ЕС. Възможно е да се избере една или повече държави членки и да се сравнят техните отговори на предизвикателствата на стратегията на ЕС. Като пример може да се даде:

- Предизвикателство 1: Подобряване на резултатите от изпълнението (по-специално чрез подкрепа на МСП и микропредприятия);
- Предизвикателство 2: Подобряване на превенцията на свързаните с работата заболявания чрез справяне със съществуващи, нови и възникващи рискове;
- Предизвикателство 3: Справяне с демографските промени.

Източник на всички данни на индикатора „*Национални стратегии*” е докладът на EU-OSHA „*Национални стратегии в областта на безопасността и здравето при работа*”, получен от държавите членки. Информацията покрива всички страни от ЕС. Визуализацията в този индикатор е текстова и матрична.

В индикаторът „*Социален диалог*“ се включва кратка структурирана информация и описание относно съвместени консултативни, трудови форуми или подобни. Отговори на четири въпроса в проценти се показват за всяка държава членка. Този индикатор конкретно събира данни за съществуването на:

- Съвместна консултативна комисия;
- Синдикално представителство;
- Представител по здраве и безопасност;
- Комисия по здраве и безопасност;

Индикаторът показва до петнадесет държави едновременно, както и информация средно за ЕС. Източник на всички данни на индикатора „*Социален диалог*“ е Европейско проучване на предприятията относно новите и възникващите рискове ESENER 2019 г. Въпросите от проучването ESENER 2019 са:

Коя от следните форми на представителство на служителите имате във вашето предприятие? Опциите за отговор са: „*да*” и „*не*”. Приложени са и опции за филтриране, като например „*Сектор на дейност*”. Този индикатор конкретно дава информацията относно:

- Съвместен консултативен комитет, форум на служителите или еквивалентен орган;



- Признато синдикално представителство;
- Представител по здравето и безопасността или представител по безопасността на служителите;
- Представителна комисия по здраве и безопасност.

Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. В момента не са налични всички данни за България, Кипър, Естония и Швеция. Визуализацията в този индикатор е процентна по държави. Налично е и описание на социалния диалог във всяка страна, което може да бъде изтеглено като PDF файл. Източникът на описанията на социалния диалог е подготвителен доклад за ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ от 2018 г. Повечето от данните са събрани през 2016 или 2017 г. както и чрез разработен структурен модел за изграждане и внедряване на информационна система на ЕС за БЗР - окончателен доклад, март 2018 г. (Kooperationsstelle Hamburg IFE / EUROGIP) и др.

4. БЗР резултати и условия на труд.

В индикаторът „*трудови злополуки*“ се включва кратко описание, с помощта на диаграмата показваща развитието на произшествията без фатален изход от 2010 г. до 2018 г. в проценти. Възможно е да се изберат две държави. Във всяка диаграма е показана и средната тенденция за страните от ЕС. Източник на всички данни на индикатора „*трудови злополуки*“ е Евростат. Приложени са и опции за филтриране, като икономически дейности: Общо – Всички дейности по NACE (европейска статистическа класификация на икономическите дейности) и по полов признак. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. В момента не са налични всички данни за Исландия.

В индикаторът 2010 г. е определена като базова стойност - 100%. Броят на произшествията без фатален изход за годините от 2010 г. до 2018 г. се изчислява за всяка година като процент по отношение на базовата 2010 г. Визуализацията е представена под формата на „Линия на тенденция“, съпоставка на две държави плюс средна стойност за страните от ЕС.



В индикаторът „Удовлетвореност от условията на труд“ се предлага информация в процентно изражение на положителните отговори на пет въпроса в европейско проучване на условията на труд на Eurofound (EWCS, 2015 г.) и един отговор на въпрос в проучването на работната сила на Евростат (LFS). Отговорите на тези въпроси са показани в поле за всяка една държава. По-конкретно този индикатор се отнася до:

- Удовлетвореност от условията на труд;
- Отрицателен ефект върху здравето;
- Здравословни проблеми през последните 12 месеца;
- Повече от 15 дни отсъствие от работа;
- Присъствие на работа, в случаи на неразположение;
- Вероятност за оставане на настоящата работа до 60-годишна възраст.

Индикаторът може да покаже петнадесет държави едновременно. Средната стойност за ЕС винаги се показва отгоре. Източник на данни е Европейско проучване на условията на труд (EWCS, 2015 г.), както и Евростат (LFS 2013 г.). По-долу са показани пет въпроса на база проучването на EWCS.

- Доколко сте доволни от условията на работа на основната си платена работа?;
- Влияе ли работата на здравето ви?;
- През последните 12 месеца колко дни сте отсъствали от работа поради отпуск по болест или отпуск по здравословни причини?;
- През последните 12 месеца работихте ли, докато сте били болни?;
- Смятате ли, че ще можете да вършите сегашната си или подобна работа до 60-годишна възраст?

Тук опциите за отговор са – „много доволен“, „доволен“, „не много доволен“, „изобщо не съм доволен“ и т.н. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Норвегия и Швейцария. Мерна единица, която използва индикаторът е в проценти. Конкретно по зададените въпроси се подава следната информация:

- Въпрос 1: Изчислена и показана е сумата от отговорите: „много доволен“ и „доволен“;



- Въпрос 2: Показан е процентът на отговорите: „Да, главно отрицателно“;
- Въпрос 3: EUROFOUND генерира от отговорите три категории: „Повече от 15 дни, 1 до петнадесет дни, нито един“. Визуализиран е процентът на отговорите на категория: Повече от 15 дни;
- Въпрос 4: EUROFOUND прави разлика само между отговорите „Да“ и „Не“. Показва се процентът на отговорите „Да“;
- Въпрос 5: Показва се процентът на отговорите „Да“.

Визуализацията е представена под формата на процентно изражение на всички положителни отговори „Да“ според държавата.

В индикаторът „Култура на БЗР и здравна осведоменост“ се включва кратка структурирана информация и описание в процентно изражение на положителните отговори на шест въпроса в ESENER и положителните отговори на два въпроса в EWCS, чрез стълбовидни диаграми. Всяка стълбовидна диаграма показва процентите на отговорите за всяка държава членка на ЕС, средната стойност за страните от ЕС и отговорите за Обединеното кралство, Исландия, Швейцария и Норвегия. Въпросите обхващат аспектите:

- Разисквания по БЗР;
- План за действие за предотвратяване на стреса;
- Похвати срещу тормоз;
- Похвати за справяне със заплахи;
- Измервания през последните 3 години;
- Използване на лични предпазни средства;
- Информация за рискове.

Източник на данни е Европейско проучване на условията на труд (EWCS, 2015 г.), както и проучване на ESENER 2019 г.

Конкретно по зададените въпроси се подава следната информация:

- Колко често се обсъждат здравето и безопасността между представители на служителите и ръководството? Провеждат ли се такива дискусии редовно, само



когато възникнат конкретни проблеми със здравето и безопасността или изобщо не?;

- Вашето предприятие има ли план за действие за предотвратяване на стреса, свързан с работата?;
- Има ли процедура за справяне с възможни случаи на малтретиране или тормоз?;
- Има ли процедура за справяне с възможни случаи на заплахи, злоупотреба или нападения от клиенти, пациенти, ученици или членове на публично място?;
- През последните 3 години вашето предприятие използвало ли е някоя от следните мерки за предотвратяване на психосоциални рискове? Реорганизация на работата с цел намаляване на работните изисквания и работното напрежение.
- Работата ви изисква ли да носите лични предпазни средства и използвате ли ги?;
- Колко добре сте информирани за рисковете за здравето и безопасността, свързани с вашата работа?

Тук опциите за отговор са: „Да”, „Не”, „Само когато възникнат конкретни проблеми”, „не е задължително” и др. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. Визуализацията е във вид на стълбовидна диаграма, всички държави плюс средна стойност за страните от ЕС.

В индикаторът „Удовлетворение от работата” се включва кратка структурирана информация и описание в процентно изражение на отговорите на въпроси в EWCS (2015), като те са показани в стълбовидна диаграма. Всяка лента има четири различни цвята и показва процентите на конкретните отговори за всяка държава членка на ЕС, средната стойност за страните от ЕС и отговорите за Швейцария и Норвегия. Източник на данни е Европейско проучване на условията на труд (EWCS, 2015 г.). Въпросите обхващат аспектите:

- Доколко сте доволни от условията на работа на основната си платена работа?

Тук опциите за отговор са: „изобщо не съм доволен”, „не съм много доволен”, „удовлетворен”, „много доволен”. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Норвегия и Швейцария.



Визуализация на индикатора е стълбовидна диаграма, показани са всички държави плюс средна стойност за страните от ЕС, всички отговори са в различни цветове.

В индикаторът „*Психически риск*” се включва кратка структурирана информация и описание в процентно изражение на отговорите на въпроси в ESENER 2019 г. и EWCS, като са показани в стълбовидна диаграма. Всяка лента има различни цветове и показва процентите на конкретните отговори за всяка държава членка на ЕС, средната стойност за страните от ЕС и отговорите за Обединеното кралство, Исландия, Швейцария и Норвегия. Източник на данни е проучване на ESENER 2019 г. и Европейско проучване на условията на труд (EWCS, 2015 г.) Въпросите обхващат аспектите:

- Кой от следните рискове присъства или не в предприятието?;
- Вашата работа включва ли работа в кратки срокове?.

Тук опциите за отговор са: „да”, „не”. Резултатите могат да бъдат: „(Почти) през цялото време”, „между $\frac{1}{4}$ и $\frac{3}{4}$ от времето”, „почти никога”. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. Визуализацията е представена чрез стълбовидна диаграма, всички държави плюс средна стойност за страните от ЕС, проценти от всички отговори.

В индикаторът „*Физически риск*” се включва кратка структурирана информация и описание в процентно изражение на отговорите на въпроси в ESENER 2019 и EWCS, като са показани в паякообразна диаграма. Възможно е да се сравнят две избрани държави, както средната стойност за ЕС винаги се показва. Източник на данни е европейско проучване на условията на труд (EWCS, 2015 г.)

Въпросите обхващат аспектите:

- Изложени ли сте на вибрации от инструменти или машини?;
- Изложени ли сте на ниски температури?;
- Изложени ли сте на високи температури?;
- Изложени ли сте на силен шум?.

Тук опциите за отговор са: „поне $\frac{1}{4}$ от времето” и „по-малко от $\frac{1}{4}$ от времето”. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС

----- www.eufunds.bg -----



плюс Норвегия и Швейцария. Визуализацията е представена чрез диаграма, средна стойност за всички държави плюс страните от ЕС, проценти за отговорите „Поне ¼ от времето“.

В индикаторът „Оценка на риска“ се включва кратка структурирана информация и описание в процентно изражение на отговорите на въпроси в ESENER 2019, като са показани в стълбовидна диаграма. Възможно е да се покажат две държави и средната стойност за ЕС. Освен това може да се избере подробна визуализация за сектори (шест секторни групи) и според размера на предприятието (четири категории). Източник на данни е европейско проучване на ESENER 2019 г. Въпросите обхващат аспектите:

- Източник на данни;
- Конкретна таблица/ Въпрос;
- Вашето предприятие извършва ли редовно оценки на риска на работното място?

Тук опциите за отговор са: „да“ и „не“. Информацията се разделяне на шест секторни групи (общата сума винаги се показва):

- Производство;
- Строителство, управление на отпадъци, водоснабдяване и електроснабдяване;
- Търговия, транспорт, хотелиерство и развлекателна дейност;
- ИТ, финанси, недвижими имоти и други технически научни или лични услуги;
- Публичната администрация;
- Образование, здравеопазване и социални дейности.

Освен това се представя и според големината на предприятието (общата сума винаги се показва):

- 5 до 9 служители;
- 10 до 49 служители;
- 50 до 249 служители;
- 250 или повече служители.

Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Норвегия и Швейцария. Липсващите отговори не се вземат предвид при



изчисляването на процентите. Визуализацията е чрез стълбовидна диаграма, всички държави плюс средната стойност за страните от ЕС, проценти на отговорите „Да“, разделени на шест секторни групи или четири възможни групи по размер.

В индикаторът „Участие на работниците“ се включва кратка структурирана информация в процентно изражение на отговорите на пет въпроса относно участието на работниците в ESENER 2019 г. и три въпроса относно участието на работниците в EWCS, като са показани в паякообразна диаграма. Възможно е да се покажат две държави и средната стойност за ЕС. Въпросите обхващат аспектите:

- Роля в проектирането и установяването на мерки за справяне с психосоциалните рискове;
- Синдикат, работнически съвет или подобен комитет, представляващ служителите;
- Проблеми със здравето и безопасността, редовно обсъждани на срещи на персонала или екипа;
- Делегат или комисия по здраве и безопасност;
- Дискусия по здраве и безопасност.

Показва се и информация по зададени въпроси от проучването ESENER 2019 г. По-конкретно този индикатор се отнася до:

- Имат ли роля служителите в проектирането и въвеждането на мерки за справяне с психосоциалните рискове?;
- Вашето предприятие/ фирма има ли синдикална организация, работнически съвет или подобен комитет, представляващ служителите?;
- Проблемите със здравето и безопасността обсъждат ли се редовно на срещи на персонала или екипа?;
- Вашето предприятие/ фирма има ли представител или комисия по здраве и безопасност?;
- Колко често възникват противоречия относно здравето и безопасността? Това често ли е, понякога или практически никога?

Тук опциите за отговор са: „да“, „не“, „само в някои отдели“, „често“ и др. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС



плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. Визуализация е представена чрез диаграма, средна стойност за всички държави плюс страните от ЕС.

В индикаторът „Проверени предприятия” се включва кратка структурирана информация в процентно изражение на отговорите на въпроси в ESENER 2019 г., които са показани в стълбовидна диаграма. Всяка лента има два различни цвята и показва процентите на двата възможни отговора за всяка държава членка на ЕС, средното за страните от ЕС и отговорите за Обединеното кралство, Исландия, Швейцария и Норвегия. Източник на данни е проучване на ESENER 2019 г. Въпросите обхващат аспектите:

- Посещаван ли сте от Инспекцията по труда през последните три години?

Тук опциите за отговор са: „да” и „не”. Приложени са и опции за филтриране. Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. Визуализацията е чрез карета с данни за ЕС, всички държави плюс средно за държавите от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария, проценти на отговорите „Да”, могат да бъдат избрани за две държави едновременно.

В индикаторът „Статистика, анкети и проучвания по БЗР” се предоставя преглед на наличността на най-важните статистически данни за БЗР, проучвания и изследователски институции в различните държави членки и ЕС. Източникът на статистиката и проучванията за БЗР е подготвителен доклад за ГД „Заетост“ от 2018 г. Повечето от данните са събрани през 2016 или 2017 г., както и разработен структурен модел за изграждане и внедряване на информационна система на ЕС за БЗР - окончателен доклад, март 2018 г. (Kooperationsstelle Hamburg IFE / EUROGIP) и др.

Възможно е да се изберете една от държавите и една от категориите. Конкретно за този показател се дава информация за:

- Статистика;
- Проучвания;
- Изследвания;
- Име на източника на статистика за ЗБУТ, проучване или институция;
- Тип елемент (проучвания, статистика за БЗР и др.);
- Притежател на данни;

----- www.eufunds.bg -----



- Линк към източника;
- Референтна година/ период.

Информацията покрива всички страни от ЕС плюс Исландия, Норвегия и Швейцария. Визуализацията е представена чрез текстови полета за всички държави от ЕС, възможен е избор на държави и една от трите категории.

В заключение може да се каже, че България може да се възползва много пълноценно от такъв тип инструмент за визуализиране на данни, какъвто е Барометъра по БЗР. Използването му, като механизъм за събиране на данни от фирми, предприятия, институции, работници и организации ще бъде безценно за подобряване на информационната обезпеченост относно ЗБУТ.

НАРУШЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД ПРЕЗ 2022 Г.

Данни от ИА „Главна инспекция по труда“

През 2022г. контролните органи на Главна инспекция по труда са извършили 42 396бр. проверки в 34 988 бр. предприятия с нас 1,5 млн. заети лица в тях.

Общият брой на констатираните нарушения на трудовото законодателство е 191 200, като по-голяма част са свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Констатираните нарушения на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд през 2022 г. са 96 402 бр. и са разпределени, както следва:

- нарушения на нормите, свързани с организацията и управлението на дейността за осигуряване на здраве и безопасност при работа – 61 115 бр. В тази област превес имат нарушенията, свързани с организиране, провеждане и документиране на инструктажа и обучението за безопасно извършване на производствената дейност – 19 495 бр., следвани от нарушенията по оценката на риска – 8 443 бр. Те са установени най-често в предприятия с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (10 263 бр.); КИД 41 „Строителство на сгради“ (8 614) и КИД 56 „Ресторантьорство“ (8 235 бр.).



- През 2022 г. е осъществен засилен контрол в секторите „ Строителство „ и „Селско стопанство“, които са идентифицирани като високорискови по отношение прилагане на различните форми на недеклариран труд, включително и работата без трудов договор и осигуряването на безопасни условия на труд. За 2022 г. са извършени 5585 бр. проверки на строителни обекти от общо 42 396 бр. Установените нарушения са 29 112 бр., от които 19 411 бр. са свързани със здравословните и безопасни условия на труд. В „Селското стопанство“ през миналата година са извършени 4 039 бр. проверки. Установени са 13 551 бр. нарушения, като от тях 7 927 бр. са свързани със здравословните условия на труд, а на работа без трудов договор – 228 бр.

- нарушения на нормите по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси – 23 128 бр. От тях с най-висок относителен дял са констатираните нарушения, свързани с неосигурена защита от директен и индиректен допир до електрически ток – 3 768 бр. Нарушенията са установени най-често в предприятия с КИД 41 „Строителство на сгради“ (3 390 бр.); КИД 47 „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (3 074 бр.) и КИД 56 „Ресторантьорство“ (2 741 бр.) и

- нарушения на нормите по хигиена на труда – 12 159 бр. Най-често нарушенията се отнасят до неосигурено санитарно-битово обслужване (3 325 бр.) и непроведени медицински прегледи (2 666 бр.).Нарушенията са установени най-често в предприятия с КИД 47 „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“ (2 234 бр.); КИД 56 „Ресторантьорство“ (1804 бр.) и КИД 01 „Растениевъдство, животновъдство и лов, спомагателни дейности“ (1 508 бр.).

- През 2022г. са приложени 184 054 бр. принудителни административни мерки.

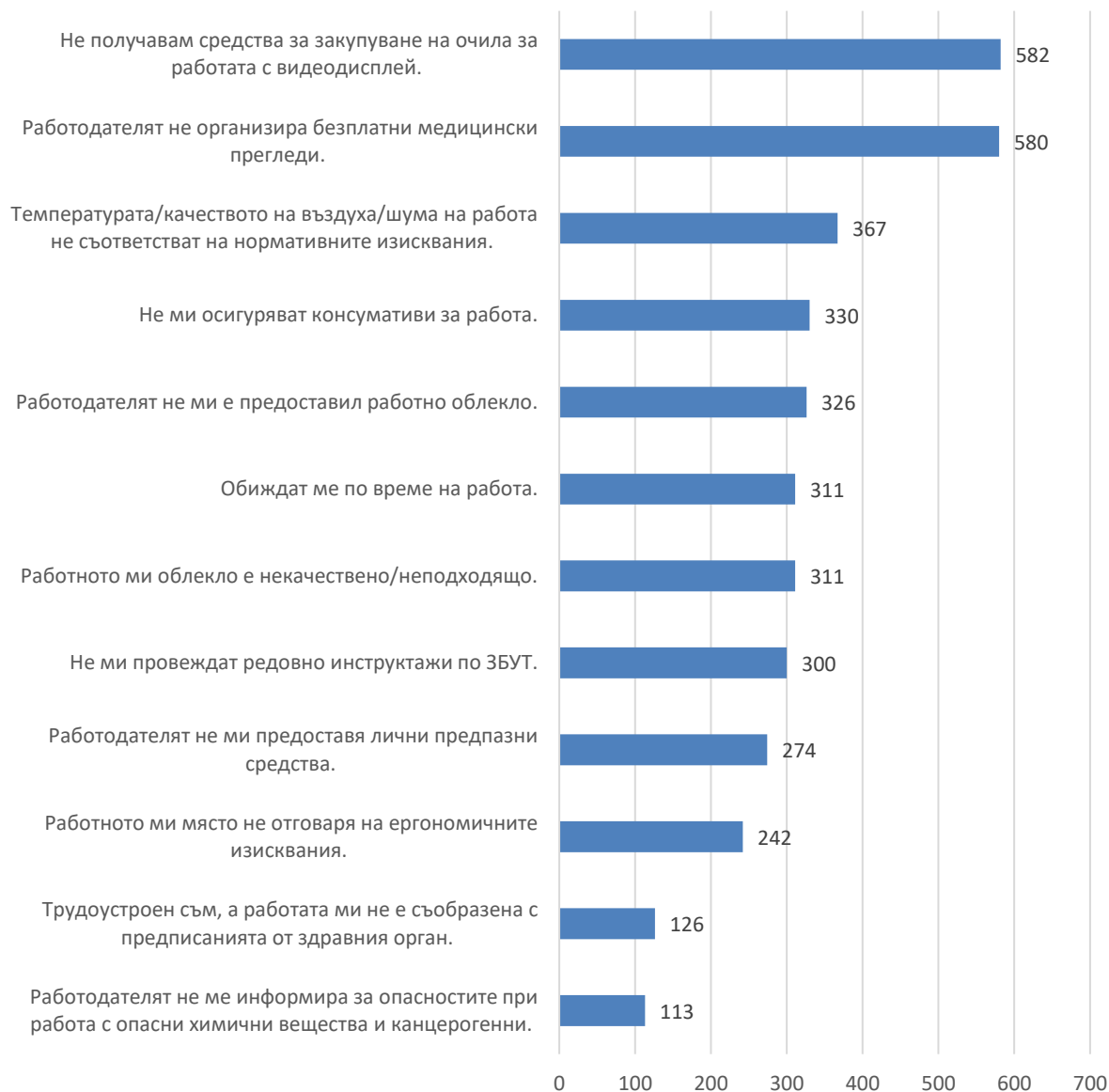
В резултат на контролната дейност на Главна инспекция по труда са спрени 315 бр. машини, съоръжения, работни места и участъци. Отстранени от работа са 55 бр. служители поради липса на изискващата се класификация или незапознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

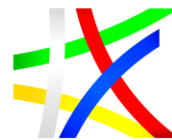
Образувани са 9 481 административнонаказателни производства. Сумата на влезлите в сила наказателни постановления е над 11 млн. лв.



Данни от КНСБ

Кое от изброените се отнася за Вас относно здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) и хигиена на труда?





Кое от изброените се отнася за Вас относно здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) и хигиена на труда?	
Не получавам средства за закупуване на очила за работата с видеодисплей.	582
Работодателят не организира безплатни медицински прегледи.	580
Температурата/качеството на въздуха/шума на работа не съответстват на нормативните изисквания.	367
Не ми осигуряват консумативи за работа.	330
Работодателят не ми е предоставил работно облекло.	326
Работното ми облекло е некачествено/неподходящо.	311
Обиждат ме по време на работа.	311
Не ми провеждат редовно инструктажи по ЗБУТ.	300
Работодателят не ми предоставя лични предпазни средства.	274
Работното ми място не отговаря на ергономичните изисквания.	242
Трудоустроен съм, а работата ми не е съобразена с предписанията от здравния орган.	126
Работодателят не ме информира за опасностите при работа с опасни химични вещества и канцерогенни.	113

От данните в таблицата е видно, че най-много работници са посочили, че не получават средства за закупуване на очила за работа с видеодисплей от своя работодател, което потвърждава необходимостта от промяна на Наредбата за работа с видеодисплей и в тази връзка транспониране на Европейската директива за работа с видеодисплей без да се изчаква двугодишния период, за което КНСБ настоява.

Трябва да посочим също, че изключително сериозен проблем е това, че не се организират навсякъде редовни медицински прегледи. КНСБ настоява за незабавно приемане на промени в Наредбата за периодичните медицински прегледи, която да отразява промените в работната среда през последните години.

КНСБ многократно алармира, че в редица сектори като „Строителство“, „Металургия“, „Промисленост“ и др. се работи при ниски или високи температури, извън допустимите, посочени в съответните наредби. Климатичните промени изискват преразглеждане на действащите нормативни актове, например при работа на открито при високи температури.

----- www.eufunds.bg -----



Не бива да пренебрегваме и факта, че не малка част от работодателите не информират в достатъчна степен работниците и служителите за опасностите при работа с опасни химични вещества и канцерогенни. Европейският съюз прие промени в Наредбата за работа с канцерогени и мутагени. КНСБ подчертава този проблем и настоява в свое становище до МТСП да не се изчакват крайните срокове за транспониране на промените в Европейската директива за работа с канцерогени и мутагени и репротоксични вещества.

- **КНСБ съветва**

Не получавам средства за закупуване на очила за работата с видеодисплей.

Основните изисквания, които следва да изпълняват работодателите и работещите при работа с видеодисплеи, са определени с Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи (ДВ, бр. 70 от 2005 г.).

– Съгласно наредбата работодателят е задължен да извършва оценка на риска на работните места с видеодисплеи за определяне на възможните рискове за здравето и безопасността на работещите, особено по отношение на зрението, мускулно-скелетната система, възникването на психичен стрес и др. Съобразно оценката на риска, работодателят е длъжен да предприеме необходимите мерки за намаляване на рисковете, както и да предостави на служителите обучение и информация относно тези мерки и изискванията към конкретното оборудване, работната среда, използваните програмни продукти и възможните рискове.

– Работодаателят е длъжен да осигури преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи от специалист по очни болести:

– преди започване на работа с видеодисплеи; един път на три години за лицата, ненавършили 40 години;

– ежегодно за лицата, навършили 40 години, както и при оплаквания от смущения на зрението, които могат да се дължат на работа с видеодисплеи.

– Ако при посочените прегледи специалистът по очни болести предпише на лице, работещо с видеодисплеи корекция на зрението, работодателят следва да ги осигури средствата за своя сметка.

Работодаателят не организира безплатни медицински прегледи



Основният нормативен акт, в който е посочено какви медицински прегледи е задължен да осигури работодателят за работещите и с каква периодичност, е Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците:

- работодателят е длъжен да осигури следните медицински прегледи и изследвания:*
- анамнеза, която наред с другото включва изясняване наличието на рискови фактори за възникване на социално значими заболявания;*
- лекарски преглед;*
- измерване на теглото и ръста;*
- измерване на кръвното налягане;*
- ЕКГ;*
- изследване на урина за захар (при лица над 40 години);*
- изследване на урина (определените в наредбата показатели могат да се изследват с тест лента).*

Периодичността на осигурените от работодателя медицински прегледи е:

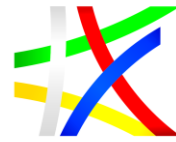
- един път на пет години – за работещите на възраст от 18- до 40-години;*
- един път на 3 години – за работещите на възраст над 40-години.*

Температурата/качеството на въздуха/шума на работа не съответстват на нормативните изисквания.

Според Наредба № РД-07-3 от 18.07.2014 г. за минималните изисквания за микроклимата на работните места:

Работодаателят е длъжен да извършва оценка на риска на работното място и при необходимост да прави измервания. (Измерванията на температурата, влажността и скоростта на движение на въздуха на работните места се извършват най-малко в два последователни дни през топлия и през студения период на годината. Може и в един ден, но при най-неблагоприятни условия в предвидените от закона случаи.)

Ако работодателят не изпълнява задълженията си, Законът дава право да откажете да изпълнявате извършваната от вас работа при възникване на сериозна или непосредствена опасност за здравето или живота ви. Като от това не могат да възникнат неблагоприятни последици за вас.



Можете и да подадете сигнал в Инспекцията по труда, която следи за спазването на трудовото законодателство и има правомощие да извърши проверка на работодателят.

Не ми осигуряват консумативи за работа

Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като работно място и условия в съответствие с характера на работата.

Работодателят не ми е предоставил работно облекло.

Според Наредба за безплатното работно и униформено облекло:

- Работно облекло се осигурява, за да се запази личното облекло на работниците и служителите при извършване на възложената работа;*
- Униформено облекло се осигурява, когато при изпълнение на задълженията се налага отличаване на работниците и служителите от останалото население, както и с оглед дейността на предприятието;*
- Работодателят осигурява на работниците и служителите подходящо работно и/или униформено облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място.*

Работното ми облекло е некачествено/неподходящо.

Според Наредба за безплатното работно и униформено облекло:

а. Работното и униформеното облекло трябва:

- да осигуряват защита на личното облекло на работника или служителя;*
- да отговарят на условията на съответното работно място;*
- да са съобразени с индивидуалните особености на работниците и служителите;*
- да не създават риск за здравето и безопасността на работниците и служителите.*

б. Работното и/или униформеното облекло се предоставя на работника или служителя в готов вид в деня на постъпването му на работа.

в. Работодателят осигурява само годни за употреба и отговарящи на изискванията на наредбата работни и/или униформени облекла.

г. Не се допуска заменянето на работно и/или униформено облекло с пари.

д. Работникът или служителят може да откаже да извърши работа, за която е определено да се осигурява работно облекло, когато то не му е предоставено.

Обиждат ме по време на работа / подложен съм на психически тормоз и насилие на работното място.



– Ако работодателя бива уведомен, че негов служител чувства наложен психически тормоз върху себе си, то същият е задължен да извърши проверка на казуса. Неизпълнението на трудовото задължение на служителите, а именно извършване на акт на дискриминация спрямо друго лице, то следва да му бъде наложена дисциплинарна отговорност съгл. чл. 186 от КТ.

– В случай, че работодателя не е взел мерки, може да се потърси помощ от Комисията за защита от дискриминацията. След като комисията бива сезирана, то следва да се намеси и вземе решение по казуса. Сигналят към комисията следва да бъде подаден писмено, като се образува жалба на засегнатите лица.

Не ми провеждат редовно инструктажи по ЗБУТ.

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

– 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 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;

– Обучението и инструктажът по безопасност и здраве при работа се провеждат в работно време, като всички разходи са за сметка на работодателя;

Видовете инструктаж са: начален инструктаж, инструктаж на работното място, периодичен инструктаж, извънреден инструктаж, ежедневен инструктаж.

Работодателят не ми предоставя лични предпазни средства.

Според Наредба № 3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място:

– При работа с риск за здравето и безопасността, който не може да се отстрани по друг начин, работодателят осигурява на работещите необходимите лични предпазни средства.

– Личните предпазни средства трябва:

----- www.eufunds.bg -----



да осигуряват защита от рисковете, при които се прилагат, без те самите да водят до увеличаване на който и да е риск;

да отговарят на условията на съответното работно място;

да са съобразени с ергономичните изисквания и здравословното състояние на работещите;

да съответстват на размерите на използващия ги, ако е необходимо, след подходящо регулиране.

Когато поради наличие на повече от една опасност е необходимо работещите да носят повече от едно лично предпазно средство, те трябва да са съвместими и при едновременното им използване да продължават да бъдат ефективни срещу съответните опасности.

Работното ми място не отговаря на ергономичните изисквания.

Нормите за физическо натоварване на работниците и хигиенно-физиологични и ергономични изисквания за рационална организация на работното място и трудовите процеси са задължителни по отношение организацията и физиологичното нормиране на труда при проектирането и експлоатацията на всички обекти от промишлеността, селското стопанство, търговията, комунално-битовото обслужване и други.

Работното място трябва да осигурява физиологично издържана работна поза. Механизмите на управление, работните части на машината и разположението на инструментите трябва да са устроени така, че работникът да може да ги достига в седнало положение и да има достатъчно място за краката и коленете през време на работа.

Столовете и седалките трябва да бъдат устроени така, че да отговарят на естеството на извършваната работа (столове за промишлеността и учреждения; седалки за машини и за превозни средства и т. н.). Те не трябва да ограничават подвижността на тялото при седяща поза.

Когато характерът на работата позволява, по правило трябва да се поставят подлакътници за поддържане на ръцете. Те трябва да бъдат покрити с пластични въздухопроницаеми материали или кожа.

По правило трябва да се осигурява поддръжка на краката, особено когато работата изисква столът да бъде с по-голяма височина.



Работната повърхност трябва да бъде подходящо оцветена, за да създава достатъчен контраст с обработваните предмети и детайли и да бъде матова за избягване на отблясък

Трудоустроен съм, а работата ми не е съобразена с предписанията от здравния орган.

- Работодател с повече от 50 работници и служители е длъжен всяка година да определя работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, в процент от общия брой на работниците и служителите в зависимост от основната икономическа дейност.*
- Подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност се определят ежегодно, но не по-късно от края на януари.*
- Препис от списъка се изпраща на службата по трудова медицина.*
- На заседание на Комисията по трудоустрояване, документирано с протокол, се определят подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност в съответствие с определения в заповедта процент (по чл. 315 от Кодекса на труда).*
- Задължение на службите по трудова медицина (СТМ) е да разработват препоръки за преустройство на работното място, организацията на труда и трудовото натоварване на работещи, които се нуждаят от определена закрила.*

Работодателят не ме информира за опасностите при работа с опасни химични вещества и канцерогенни.

Основните нормативните документи, които описват задълженията на работодателя при работа с химични вещества и смеси са: наредба №10 от 26 септември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозицията на канцерогенни и мутагени при работа; Наредба №13 от 30 декември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа; Закон за здравословни и безопасни условия на труд:

- Вещества, суровини и материали, които притежават свойства, създаващи риск за здравето, се използват само по технологии, които ефективно предпазват работещите от заболявания и злополуки.*



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- Работодателят създава и поддържа картотека на информационните листове за безопасност на употребяваните и произвежданите опасни химични вещества и препарати.
- Работодателят се задължава да прилага в работната среда максимално безопасни за човешкото здраве суровини, продукти и технологии;
- Цялата необходима информация относно свойствата на дадено химично вещество и рисковете при работа с него ни дава Информационния лист за безопасност (ИЛБ) и поради това е необходимо работодателят да поддържа картотека.

Не бива да забравяме, че Безопасните и здравословния условия на труд бяха признати за основно човешко право за всеки работник. Те бяха включени в рамката на МОТ за основните принципи и права в областта на труда с резолюция, приета от Комитета по общите въпроси по време на 110-тата сесия на Международната конференция на труда.

В тази връзка, сред основните цели на Националната програма за безопасност и здраве при работа 2022-2024 г. (НПБЗР 2022-2024 г.) е да се определят мерките за подобряване на здравето и безопасността на работещите в контекста на възстановяване от пандемията от COVID-19, зеления и дигиталния преходи, икономическите и демографските предизвикателства и променящата се представа за традиционна работна среда във все по-динамичната нова реалност.

Нивото на разкрита професионална заболяемост в България е значително по-ниско от това в страните от Европейския съюз, което предполага че съществуват съществени недостатъци в системата за медицинско наблюдение на работещите и ранното откриване на свързани с труда заболявания. В тази връзка, по предложение на КНСБ в НПБЗР 2022-2024 г. са включени мерки за подобряване на медицинското наблюдение, на капацитета и информираността на специалистите по БЗР, на трудово-медицинското обслужване на работниците и служителите и за профилактика и рехабилитация при свързани с работата здравни увреждания.

Съществуващата **система за медицинско наблюдение на работещите** също следва да бъде променена, като се отчитат развитието на медицината и се предвидят мерки за повишаване на капацитета на съответните органи и служби, имащи отношение към проблема.

КНСБ смята, че извършените дейности и мероприятия в НПБЗР 2022 – 2024 г., през миналата година имат преди всичко рутинен характер и свързани главно с

----- www.eufunds.bg -----



инспектиране и провеждане на обученията по ЗБУТ. За изтеклия период няма нито една работна среща или проведено заседание на социалните партньори по много от приоритетните теми, заложи в програмата, например:

- Оптимизиране на възможностите за провеждане и документиране на инструктажите по БЗР в контекста на цифровия преход;
- Усъвършенстване на системата за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците и служителите;
- Повишаване на информираността за управление на професионалните рискове за възрастни работещи;
- Повишаване на компетентността на работодателите и работещите за управление на психосоциалните рискове в държавната администрация.

В свое становище до МТСП, КНСБ предложи да се създаде постоянна експертна работна група по изпълнение на НПБЗР със следните основни задачи:

1. Да се проучат възможности за допълнителен финансов ресурс за реализиране на програмата извън бюджета на заинтересованите ведомства и организации и Фонд „Условия на труд“.
2. Координация при провеждане на национални информационни кампании за здравословни работни места с участието на социалните партньори и ИА „ГИТ“.
3. Организиране и провеждане на национално проучване за значението и възвращаемостта на инвестициите в ЗБУТ.
4. Организиране и провеждане на национален форум по ЗБУТ през 2023 г. за отчитане на напредъка по изпълнение на НПБЗР 2022 – 2024 г.
5. Създаване на платформа за споделяне на добри практики по осигуряване на ЗБУТ в предприятията, свързани с въвеждане на дигитални технологии за контрол на работната среда, иновации при използване на колективни средства за защита и ЛПС.