

□ Начало Карта на сайтаКонтакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗПКОНПИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закони Наредби Правилници Постановления Решения Класификации Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ Защита при работа при специфични условия и рискове Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) в предприятията Инструктаж и обучение на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Оценка на риска на работното място Комитети и групи по условия на труд в предприятията Лични предпазни средства и безплатно работно/униформено облекло Защита при работа при специфични условия и рискове Защита при работа с видеодисплеи Трудово-медицинско обслужване на работниците и служителите Контрол на условията на труд и административно-наказателна отговорност Защита при работа при специфични условия и рискове Въвеждане на намалено работно време и допълнителен платен годишен отпуск на работещите За цялостно изпълнение на ангажиментите и прилагане на практика на системата за превенция на професионалните рискове работодателят може да въвежда намалено работно време и/или допълнителен платен годишен отпуск на работещите, когато не е възможно да се предотвратят напълно или да се намалят значително рисковете за живота и здравето им. Правните основания за намаляване на работното време и допълнителния отпуск са установени в Кодекса на труда (КТ) (чл. 137 и чл. 156), а условията и реда за установяването им чрез съответни наредби: - Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (ДВ. бр.103 от 2005 г.) (НОВРНРВ), съгласно чл. 137, ал. 2 от КТ; - Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (ДВ. бр.103 от 2005 г.) (НОВРДПГО), съгласно чл. 156, ал. 2 от КТ. Критериите, въз основа на които са определени видовете работи, за които се установява намалено работно време и/или допълнителен платен годишен отпуск са два - специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки. Целта е да се ограничи неблагоприятното въздействие на работната среда. □ Намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за здравето на работещите. Приложното поле и конкретната продължителност на намаленото работно време са установени с НОВРНРВ. Правилата за въвеждане на тази норма имат императивен характер и разграничават две групи работещи – които имат право на 6-часов работен ден и съответно на 7-часов работен ден. Работите, длъжностите и професиите, които имат правото на намален работен ден изчерпателно са посочени в чл. 2 и чл. 3 на НОВРНРВ. Това обаче не означава автоматично придобиване на право, тъй като са поставени и други изисквания, които следва да са изпълнени, за да има работодателят задължението да установи намалено работно време за работещите. Те са свързани с минималната продължителност на работа при определените условия (не по-малко от половината от установената с КТ нормална продължителност на работното време), с оценката на професионалните рискове, с пряката или непряката ангажираност с конкретния вид работа (например само за работещите, които са пряко заети в: звената по анатомия, патологоанатомия и съдебна медицина и т.н.; производство, разфасовка, формулация и употреба на препарати за растителна защита и биоциди, дезинфектори и т.н.; производството и изпитването на серуми и ваксини; среда на йонизиращи лъчения; под земята в подземни силикозоопасни: рудници, минни обекти, геологопроучвателни обекти и обекти на тунелно и минно строителство; под земята в подземни ВЕЦ и ПАВЕЦ; в производството и леенето на чугун, стомана, феросплави, цветни метали и техните сплави и други). Освен това, право на 7-часов работен ден имат и работещите с пълна загуба на зрение независимо от вида на извършваната работа. Работещите, които имат право на намалено работно време по наредбата, трябва да се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представители на работниците и служителите, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд. Задължително се отчитат и резултатите от оценката на риска. □ Допълнителният платен годишен отпуск дава възможност за по-продължителна годишна почивка на работещите, които работят при условия с неблагоприятно въздействие върху здравето им. Условията за придобиване на правото на допълнителен платен годишен отпуск е работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, за не по малко от половината от установената с КТ нормална продължителност на работното време. В Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск изчерпателно са посочени работите с рискове за живота и здравето. Изискването е работещите да работят при тези условия по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време, с изключение на работниците и служителите, които извършват работи в среда на йонизиращи лъчения. Също така, право на допълнителен платен годишен отпуск имат и работещи с пълна загуба на зрение или с пълна загуба на слух независимо от вида работа. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск не може да бъде по-малко от 5 работни дни в рамките на една календарна година. Работещите, на които се дава това право, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на работещите, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска. По-големи размери на допълнителния платен годишен отпуск могат да бъдат договаряни в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение. □ Задължително застраховане за риска „трудова злополука“ Законът за здравословни и безопасни условия на труд задължава работодателя да застрахова за риска „трудова злополука“ работещите, които

извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им. Задължителното застраховане за риска "трудова злополука" на работещите, които извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им, е в пряка връзка с имуществената отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работещия, съгласно чл. 200 от КТ. Чрез въведеното задължение на работодателя, се цели постигане на по-висока култура за превенция и споделяне на социалната отговорност при осъществяване на трудовата дейност на хората. Условието и редът за задължително застраховане за риска "трудова злополука" на работещите, са определени с Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" (ДВ, бр. 15 от 2006 г.). □ На задължително застраховане подлежат работещите, които извършват работа в основната и спомагателната дейност на предприятия, принадлежащи към икономическа дейност с трудов травматизъм, равен или по-висок от средния за страната. Не подлежат на задължително застраховане по реда на наредбата работниците и служителите, които са застраховани на друго основание за риска "злополука", включително военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и служителите от Министерството на вътрешните работи и от Главна дирекция "Национална служба Гражданска защита". Икономическата дейност на предприятието се определя съгласно Националната класификация на икономическите дейности. Обхватът на наредбата не включва работещите, които работят в администрацията на предприятието, или които извършват работа в спомагателна дейност, която не е в □ пряка връзка с основната дейност (например, охрана на предприятието и др.). Разходите за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" са изцяло за сметка на работодателя. Работниците и служителите, които подлежат на задължително застраховане за риска "трудова злополука", се определят с писмена заповед от работодателя след консултации със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска. Провеждането на консултации се удостоверява с протокол. □ Задължителната застраховка "Трудова злополука" покрива следните рискове: - смърт на застрахованото лице вследствие на трудова злополука; - трайно намалена работоспособност вследствие на трудова злополука; - временна неработоспособност вследствие на трудова злополука. □ Осигуряване на безплатна храна Условието и редът за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда са регламентирани с Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (ДВ, бр. 1 от 2006 г.). За подпомагане прилагането на Наредба № 11 е издадено съвместно Указание № ПК 25/3 от 31.08.2006 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването. Съгласно Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (ДВ, бр. 1 от 2006 г.), безплатна храна получават работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и специфична организация на труда. Тези две условия трябва да действат кумулативно съгласно чл. 285, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), за да има задължение работодателят за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея. Критериите за специфичен характер и организация на труда са регламентирани в ал. 1 и ал. 2 на чл. 2 от Наредба № 11. Т.е. за съответните работещи следва да са изпълнени едновременно поне едно от условията по ал. 1 за специфичен характер на труда и поне едно от условията на ал. 2 на чл. 2 от Наредбата за специфична организация на труда. Съгласно наредбата работодателят трябва да определи с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, видът и стойността на храните и/или на добавките към нея. При определянето на лицата, които ще получават безплатна храна, трябва да се отчита оценката на риска, като предварително се провеждат консултации с представителите на работниците и служителите и комитета/групата по условия на труд, и писмено съгласуване със службата по трудова медицина. В зависимост от преценката на специфичните условия на труд, видът и стойността на безплатната храна биха могли да варират за отделни групи работници в едно и също предприятие. При изпълнение на задължението си за осигуряване на безплатна храна, работодателят може да предоставя както храна, така и пари, купони (талони) за храна и ваучери за хранене. При определяне на начина за осигуряване на безплатна храна следва да се има предвид: □ 1. Храни в готов вид за консумиране или хранителни продукти. За предоставяне на храна в готов вид може да се счита и храната, предоставена в други, външни за предприятието заведения за хранене, когато са изпълнени условията на чл. 285 от КТ. В този случай по силата на сключен договор между заведението и работодателя, получател на храната трябва да е работодателят и той да заплаща храната директно на заведението за хранене. Стойността на тези храни е разход за дейността на предприятието, ако са изпълнени изискванията на чл. 285 от КТ и Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея. На основание чл. 19, ал. 2, т.1 от Закона за облагане доходите на физическите лица (ЗОДФЛ), стойността на храните не се включва в облагаемия доход от трудовите правоотношения на работниците и служителите. □ 2. Пари. Тези средства представляват облагаем доход на лицата и подлежат на облагане по реда на ЗОДФЛ. Предприятието следва да ги отчете като разход за възнаграждение на работниците и служителите. □ 3. Купони (талони) за храна и ваучери за хранене. Съгласно разпоредбите на КТ, както и с оглед счетоводното отчитане и данъчно третиране на направените от работодателя разходи при осигуряване на храна на работниците и служителите, трябва точно и ясно да бъде посочено основанията за нейното предоставяне. Когато работодателят осигурява храна по реда на чл. 285 от КТ, стойността на тази храна е разход за дейността на предприятието. В тези случаи работодателят може да дава специално определени за тази цел купони за храна, които да бъдат предмет на отделно отчитане и използвани за хранене в стола на предприятието или в други заведения за хранене. □□□□□□□□□□ При спазване на условията на чл. 285 от КТ може да бъде предоставяна храна и под формата на ваучери за храна, когато със съдържанието на ваучера се гарантира, че срещу него ще бъде получена точно определен вид храна, съответстваща на тази, определена с издадената от работодателя писмена заповед по реда на чл. 7 от наредбата. В посочените случаи е налице хипотезата за предоставяне на храни в готов за консумиране вид. Според чл. 9 от наредбата, в случаите, когато работници и служители ползват безплатна храна и/или добавки към нея на друго основание, получават храна само на едно от

основанията. Това са регламентирани с нормативен акт други основания, съгласно които работодателят може да се предоставя безплатна храна. □ Трудовото законодателство предоставя на работодателите различни възможности за осигуряване на безплатна храна на работниците и служителите в зависимост от условията, при които се работи. 1. Член 140, ал. 3 от КТ задължава работодателите да осигуряват на работниците и служителите топла храна и ободрителни напитки при работа през нощта. 2. Член 294, т. 1 от КТ дава възможност на работодателите да осигуряват безплатна храна за своите работещи за работа при специфични условия на труд. Като работи при специфични условия на труд могат да бъдат определени различни видове работи и дейности, извършвани в среда на йонизиращи лъчения, под въздействие на физични, химични и биологични агенти, физическо натоварване, неблагоприятен микроклимат и др. В случаите, когато работодателят осигурява храна, независимо под каква форма, по реда на чл. 294 от КТ, стойността на тази храна представлява социален разход за предприятието. □ EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИКА ЗА ПОВЕРИТЕЛНОСТ НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България