

□ 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 Контрол на условията на труд и административно-наказателна отговорност 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 Контрол на условията на труд и административно-наказателна отговорност Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика. Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" осъществява и специализирана контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение. □ Контролните органи в рамките на своята компетентност имат право да: 1. посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и местата, където се извършва работа, помещенията, ползвани от работниците и служителите, както и да изискват от лицата, които се намират на територията им, да се представят с документ за самоличност; 2. изискват от работодателя, съответно от органа по назначаването, обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола; 3. се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, съответно на дейността по изпълнение на държавната служба, включително и данни за заплащането на труда; 4. вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола върху осъществяваната трудова дейност; 5. установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки. □ Работодателите, органите по назначаването, длъжностните лица, работниците и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции. □ За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, контролните органи могат да прилагат следните принудителни административни мерки – чл. 404 от Кодекса на труда (КТ): 1. да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по КТ и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда; 2. да спират въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труда и социално-битовото обслужване; 3. да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак, указващ приложената принудителна административна мярка, като при неразрешеното му премахване се носи административнонаказателна отговорност; 4. при невъзможност за спиране - да дават предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите; 5. да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, органи по назначаването и длъжностни лица; 6. да отстраняват от работа работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труда или не притежават необходимата правоспособност, както и работници и служители, ненавършили 18 години, за които е отнето разрешението за приемане на работа по чл. 302, ал. 2 и чл. 303, ал. 3 от КТ; 7. при повторно нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ да спират дейността на работната площадка или на предприятието до отстраняване на нарушението; 8. да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят, съответно органът по назначаването, е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа; в случай че предписанието не се изпълни в посочения в него срок или при повторно нарушение, контролните органи на инспекцията по труда могат да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението; 9. при наличие на обстоятелствата по чл. 138, ал. 4 от КТ да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на

работното време; 10. да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за сключен трудов договор, когато установят, че не е спазен срокът по чл. 62, ал. 3 за изпращането му; 11. да дават задължителни предписания на работодателите или на упълномощените от тях лица за изпращане на уведомление за заличаване на изпратено преди това уведомление по чл. 62, ал. 3 за сключен трудов договор, ако установят, че няма доказателства за съществуване на трудово правоотношение; 12. да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения. □ Правната уредба за административнонаказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство е уредена в КТ. За неуредените с КТ въпроси се прилага общата разпоредба на Закона за административните нарушения и наказания. За нарушения на трудовото законодателство се налагат следните видове административни наказания: 1. глоба - на физическите лица; 2. имуществена санкция - на юридическите лица и за едноличните търговци. □ Отговорност за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд носи както работодателят, така и длъжностните лица и работниците и служителите Който наруши правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от □□□□100□□□□ до □□□500□□□□. □ Работодател изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от □□□1500□□□ до □□15 000□□ лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в □размер от □1000□ до 10 000□□ лв. □□ За повторно нарушение наказанието е респективно: за нарушение на правилата по ЗБУТ от работниците и служителите - глоба от 500 до 1000 лв.; за виновно неизпълнение на задължения от работодателя - имуществена санкция или глоба от 20 000 до 30 000 лв., и за длъжностно лице - съответно глоба от 5000 до 20 000 лв. Освен за нарушения на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, санкции са предвидени и при: - неизпълнение на предписанието □ на контролните органи; - създаване на противозаконни пречки на контролните органи. Законодателят е предвидил специална разпоредба и за отговорността за маловажно нарушение. Така, за нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. Нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. Актът за установяване на административно нарушение се връчва на нарушителя лично срещу подпис, а при невъзможност да му се връчи се изпраща по пощата с препоръчано писмо с обратна разписка. Ако лицето не бъде намерено на адреса на управление, на постоянния му адрес или по месторабота, връчването се извършва чрез поставяне на съобщение за съставянето на акта, подлежащ на връчване, на таблото за обявления и в интернет страницата на инспекцията по труда. □ Информация за контакт с Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", както и с нейните териториални Дирекции „Инспекция по труда“ може да се намери на следния електронен адрес – <http://www.gli.government.bg>. □ Сигнали за нарушения на трудовото законодателство могат да се подават както по адреса на централното управление и териториалните дирекции, така и чрез специална електронна форма за подаване на сигнал на сайта на агенцията. □ 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