

□ Начало Карта на сайта  
Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗП  
КОНПИ 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 Категории: Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Трудово право Обществено осигуряване Социални помощи Социални услуги Заетост и безработица Безопасност и здраве при работа Свободно движение на работници, миграция и интеграция Подкрепа за детето и семейството Интеграция на хората с увреждания Европейско и международно социално право Търсене във "Въпроси и отговори" Към категориите 2019-01-22 11:19:24 - Петранка Тодорова Здравейте, На 04.01.2019 г. зададох въпрос, на който още нямам отговор. Моля, да ми отговорите. Благодаря! 2019-02-21 16:16:26 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема г-жо Тодорова, Съгласно изискванията на чл. 6 от 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 (ДВ, бр. 46 от 2001 г.), личните предпазни средства (ЛПС) трябва да отговарят на нормите и изискванията за осигуряване на безопасност и опазване на здравето, съдържащи се в приложимите за лични предпазни средства нормативни актове, свързани със съществените изисквания към продуктите, които са предназначени за пускане на пазара и/или за пускане в действие. Нормативните актове за съществените изисквания към продуктите, които се отнасят до личните предпазни средства са: Законът за техническите изисквания към продуктите, Регламент (ЕС) 2016/425 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2016 г. относно личните предпазни средства и за отмяна на Директива 89/686/ЕИО на Съвета и Наредбата за съществените изисквания и оценяване съответствието на личните предпазни средства (ДВ, бр. 6 от 2018 г.). Съгласно изискванията на чл. 8, т. 5 от Регламент (ЕС) 2016/425, производителите трябва да гарантират, че ЛПС, които пускат на пазара, имат нанесен тип, партиден или сериен номер, или някакъв друг елемент, който позволява тяхната идентификация, или когато размерът или естеството на ЛПС не позволяват това, че изискваната информация е представена върху опаковката или в документ, който придружава ЛПС. В тази връзка, при съставянето на списъка с ЛПС по чл. 17, ал. 3, работодателят определя вида, наименованието и точната идентификация на всяко лично предпазно средство, като използва данните от техническата документация на производителя на съответното лично предпазно средство, вкл. поставения върху ЛПС тип, партиден или сериен номер, или някакъв друг елемент, който позволява тяхната идентификация. (BC) 2019-01-17 08:57:34 - Десислава Динкова Здравейте, относно новият закон за хората с увреждания, списъка за работните места за трудоустроени вече трябва ли да се изпраща в БТ и остава ли срока до 14.02. от ЗИХУ, след като закона е отменен? И ако работните места по чл. 315 от КТ са заети от здрави работници, следва ли да се пуска заявка и за тях в БТ? Благодаря предварително 2019-02-07 11:40:58 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Динкова, Съгласно чл. 41, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, който действа от 1 януари 2019 г. работодателят уведомява териториалните поделения на Агенцията по заетостта за свободните работни места и за необходимите му работници и служители, тяхната квалификация и професионални умения, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1. А линия 2 от чл. 38 от ЗХУ изрично изключва от тази квота работните места, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда. За повече информация задайте въпроса си в рубриката „Интеграция на хората с увреждания“. (CP) 2019-01-11 13:40:21 - Петрана Христова Здравейте, работя на график-дневна, нощна 2 почивам бях болнични от 5.12 до 11.12. По график на 11.12 съм нощна смяна от 19-7 часа на 12. Трябва ли да отработвам часовете от 0-до 7, след като с това дежурство болничния ми покрива часовете на дежурствата през този период 5-11.12.18 2019-02-06 15:28:28 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Христова, От запитването правим заключението, че в предприятието е въведено сумирано изчисляване на работното време. В чл. 9б, ал. 3 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) е предвидено, че когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като се изваждат съответните часове по утвърдения поименен график. През периода, за който е установено сумираното изчисляване, утвърдените поименни графици могат да се изменят от работодателя при промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени (чл. 9а, ал. 2 от НРВПО). Съгласно чл. 9а, ал. 3 от НРВПО поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по съобразно чл. 9б от НРВПО. Поради гореизложеното считаме, че при ползване на отпуск поради временна неработоспособност работодателят може да измени поименния график на работника или служителя, като се съобрази с преизчислената норма. Следва да се има предвид, че когато в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, отработените от работника или служителя часове по графика са по-малко от определената норма за недостигащите часове се счита, че работникът или служителът е в престой не по своя вина, с изключение на случаите на виновно невявяване на работника или служителя на работа (чл. 9в, ал. 1 от НРВПО). В този случай работника или служителя има право на брутно трудово възнаграждение за времето на престой не по своя вина (чл. 267, ал. 1 от Кодекса на труда). НС 2019-01-04 16:32:58 - Петранка

Тодорова Съгласно изискванията на чл.17, ал.3, т.2 от Наредба 3/2001 г., работодателя определя "вида, наименованието и точната идентификация на всяко ЛПС", в списъка който съставя. Моля, дайте определение на "точна идентификация на ЛПС". Как идентифицираме ЛПС? Благодаря! 2019-02-21 16:14:55 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема г-жо Тодорова, Съгласно изискванията на чл. 6 от 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 (ДВ, бр. 46 от 2001 г.), личните предпазни средства (ЛПС) трябва да отговарят на нормите и изискванията за осигуряване на безопасност и опазване на здравето, съдържащи се в приложимите за лични предпазни средства нормативни актове, свързани със съществените изисквания към продуктите, които са предназначени за пускане на пазара и/или за пускане в действие. Нормативните актове за съществените изисквания към продуктите, които се отнасят до личните предпазни средства са: Законът за техническите изисквания към продуктите, Регламент (ЕС) 2016/425 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2016 г. относно личните предпазни средства и за отмяна на Директива 89/686/ЕИО на Съвета и Наредбата за съществените изисквания и оценяване съответствието на личните предпазни средства (ДВ, бр. 6 от 2018 г.). Съгласно изискванията на чл. 8, т. 5 от Регламент (ЕС) 2016/425, производителите трябва да гарантират, че ЛПС, които пускат на пазара, имат нанесен тип, партиден или сериен номер, или някакъв друг елемент, който позволява тяхната идентификация, или когато размерът или естеството на ЛПС не позволяват това, че изискваната информация е представена върху опаковката или в документ, който придружава ЛПС. В тази връзка, при съставянето на списъка с ЛПС по чл. 17, ал. 3, работодателят определя вида, наименованието и точната идентификация на всяко лично предпазно средство, като използва данните от техническата документация на производителя на съответното лично предпазно средство, вкл. поставения върху ЛПС тип, партиден или сериен номер, или някакъв друг елемент, който позволява тяхната идентификация. (BC) 2018-12-11 15:58:59 - Екатерина Евгениева Здравейте, въпросът ми е във връзка с Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск: Кога работещите получават правото да ползват допълнителния отпуск, т.е. трябва ли да имат стаж 1 г. при условията на чл. 2 или в момента на назначаването си вече им се полага този вид отпуск? 2019-01-22 10:18:59 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Евгениева, Съгласно чл. 156, ал.1, т.1 от Кодекса на труда (КТ) при условията на чл. 155, ал. 2 от КТ работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни. Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет (чл. 156, ал.2 от КТ) - Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (Наредбата). Съгласно чл. 4 на Наредбата право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват определените в чл. 2 работи не 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. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск не може да бъде по-малко от 5 работни дни, при условие че работникът или служителят е работил при условията на ал. 1 в рамките на една календарна година (чл. 4, ал. 2 от Наредбата). Когато работникът или служителят работи по-малко от срока по ал. 2, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време (чл. 4, ал. 3 от Наредбата). Следователно, ако моментът на назначаване е след началото на календарната година, отпускът се определя пропорционално на периода до края на тази година.(CP) 2018-12-07 10:52:37 - Тодор Комитски Какви са минималните размери на шкафовете за съхранение на лични вещи и облекло на работниците. Допустимо ли е един Z-образен шкаф да се ползва от двама работника? 2018-12-20 12:41:11 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Комитски, В законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд няма изисквания за минимално допустимите размери на шкафовете за съхраняване на лични вещи и облекло. В тази връзка с Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване са определени задължения на работодателя. Съгласно чл. 232 за случаите, в които се изискват съблекални, в тях всеки работещ разполага с шкафче, което се заключва. Когато характерът на извършваната работа го изисква (работа с опасни субстанции, влага, замърсяване и др.), шкафчетата за работните и за обикновените дрехи са отделни. Когато не се изискват съблекални, за всеки работещ се осигурява място с възможност за заключване за личните му вещи и облекло (чл. 233 от Наредба № 7). (НА) 2018-11-22 12:51:03 - Александър Стоянов Във връзка с разработване на проект към Фонд "Условия на труд", бих искал да ви попитам относно квитанцията за закупуване на документи: Пояснение за кои документи се отнася тази квитанция? Дали може те да бъдат закупени онлайн и квитанцията да бъде получена онлайн? От къде може да бъде закупена документацията? 2018-12-17 11:36:11 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Стоянов, Информация, свързана с дейността на Фонд „Условия на труд“ може да получите на следните телефони: 02/986 1458; 02/8119 502./НД/ 2018-11-12 18:17:25 - Дима Статева Здравейте, моля за отговор на въпроса - необходимо ли е да бъде извършен инструктаж по Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. на работници и служители, прехвърлени при друг работодател при условията на чл. 123 от КТ? Ако да - какъв? Старият работодател е провеждал редовно всички видове инструктажи. Благодаря. 2018-12-20 12:52:43 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Статева, Съгласно чл. 123 от Кодекса на труда трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява при промяна на работодателя в определените от разпоредбата случаи. В тази връзка в случай, че има промяна на работното място след прехвърлянето новият работодател следва да извърши инструктаж на работното място. Ако има промяна на технологичния процес, нови машини и съоръжения, или в организацията на работа на съответния работещ следва да се проведе извънреден инструктаж. Всички останали инструктажи се провеждат при условия и периодичност съгласно изискванията на 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 (обн., ДВ, бр. 102 от 22.12.2009 г.). (НА) 2018-11-09 12:44:21 - ива николова Моля, при възможност, да ме упътите къде мога да намеря действащ правилник по безопасност на труда при рязане и заваряване на метали.Благодаря! 2019-02-21 16:11:39 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема госпожо Николова, МТСП не разполага с Правилника по безопасността на труда при заваряване и рязане на метали (Д-08-002), но бихте могли да го потърсите в ИА „Главна инспекция по труда” и съответните териториални Дирекции „Инспекция по труда”. (ВС) 2018-11-02 11:21:26 - Румяна Димитрова Здравейте, Бих искала да попитам дали трябва да провеждаме инструктаж, на хора назначени на Граждански договор? 2018-12-20 12:51:24 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Димитрова, Следва да имате предвид, че целта на гражданския договор е извършване на дадена работа, която трябва да е определена по съдържание и обем, както и да е посочен критерий относно качествено изпълнение. Поради това т. н. "граждански договори" (договор за услуга, за изработка и др.) е сборно понятие за договори от облигационното право, които са уредени в Закона за задълженията и договорите. При тях изпълнителят дължи определен резултат, като сам определя начина на работата си, няма определено работно време и работно място. В този случай за възложителя не възниква задължението за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, в т. ч. и провеждането на инструктажи по безопасност и здраве при работа. От друга страна съгласно 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 (обн., ДВ, бр. 102 от 22.12.2009 г.) инструктаж по безопасност и здраве се провежда във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението. Инструктаж се провежда на всеки работещ, вкл. и на: работещите, предоставени от предприятието, което осигурява временна заетост; командировани работници и служители; работещи от други предприятия, които ще работят на територията на предприятието; лица, приети за обучение или за повишаване на квалификацията; лица, с които се провежда производствена практика; всички други лица, които ще посещават производствени звена на предприятието. (НА) 2018-10-25 14:06:20 - Тодор Комитски Какви са минимално допустимите размери на шкафовете за съхраняване на лични вещи и облекло и допустимо ли е Работодателят да настанява в моя шкаф друго лице без мое знание и съгласие? 2018-12-20 12:40:32 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-н Комитски, В законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд няма изисквания за минимално допустимите размери на шкафовете за съхраняване на лични вещи и облекло. В тази връзка с Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване са определени задължения на работодателя. Съгласно чл. 232 за случаите, в които се изискват съблекални, в тях всеки работещ разполага с шкафче, което се заключва. Когато характерът на извършваната работа го изисква (работа с опасни субстанции, влага, замърсяване и др.), шкафчетата за работните и за обикновените дрехи са отделни. Когато не се изискват съблекални, за всеки работещ се осигурява място с възможност за заключване за личните му вещи и облекло (чл. 233 от Наредба № 7). (НА) 2018-10-15 15:51:23 - Константина Иванова В дружеството, в което работя има работник, който е работил по трудов договор, за външно съвмесителство, по чл. 111 от КТ на 4.00 ч, на същата длъжност, на която се назначава при нас. Ще се вземе ли предвид този период за % ДТВ за труд. стаж и професионален опит? Ще се зичата ли за стаж по специалността? 2018-11-14 13:48:51 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Съгласно чл. 12, ал. 8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит (клас) се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време. Следователно, ако по основното трудово правоотношение работникът/ служителът е на 8 часов работен ден, по трудовия договор за допълнителен труд по чл. 111 от КТ не се полага възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. МВ/ 2018-10-12 16:28:36 - Нела Раева Здравейте, прочетох Наредба №1 от 23.03.2006г. , но не разбирам отворен ли е срока за подаване на разработени проекти за подобряване условията на труд в предприятието? Да разбирам ли, че във всеки момент може да се подаде при вас, след като фирмата реши да кандидатства за финансиране 30%? 2019-02-21 16:02:17 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема госпожо Раева, Условията и редът за финансиране на проекти и програми от фонд "Условия на труд" към министъра на труда и социалната политика са определени с Наредба №1 от 23.03.2006 г. (ДВ, бр. 28 от 2006 г.) Участие в процедурата/конкурсите за финансиране може да вземе всеки кандидат, отговарящ на изискванията, установени в наредбата, след надлежно попълване на образците-формуляри, публикувани на сайта на фонда (<https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&lang=&I=601>). Подадените от кандидатите предложения по всяка процедура/конкурс подлежат на разглеждане, оценка и класиране от Управителния съвет на Фонда. Разглеждането и оценката на предложенията за финансиране се извършва всеки месец от комисия, назначена от управителя на Фонда. За повече информация можете да се обърнете към фонд „Условия на труд“ (София - 1051, ул. "Трианица" № 2, ет. 3, тел./факс : 02/ 986-53-58, 02/ 8119 526 ). (ВС) 2018-10-11 11:23:27 - Ангел Атанасов Изисква ли се провеждането на ежедневен инструктаж на работещите в кораборемонтни предприятия, работещи в затворени пространства с принудителна вентилация, извършващи огневи и заваръчни работи съгласно Наредба РД-7-2 от 16.12.2009 г. чл. 15. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2010 г. ) Ежедневен инструктаж се провежда на работещи, пряко заети в дейности с висок производствен риск, включително: в подземни, минни и геологопроучвателни обекти; в кариери; в добива на нефт и газ; в превозите в железопътния транспорт; в производството и употребата на взривни материали; в международните автомобилни превози; в автомобилните превози на опасни товари по шосе; при работа с опасни химически вещества и препарати; при строителни и

монтажни работ. 2018-12-07 13:07:59 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Атанасов, В общия случай огневите и заваръчните работи съдържат процеси, при които се отделят дим и опасни вещества и частици. Отнася се и за дейности, съпътстващи заваряването, като например шлифване, рязане и шкурене. Съгласно чл. 15, ал. 1 от 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 ежедневен инструктаж се провежда на работещи, пряко заети в дейности с висок производствен риск, включително при работа с опасни химически вещества и препарати. По смисъла на наредбата, опасни химични вещества и смеси е понятието, определено в §1, т.6 от Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси (ЗЗВВХВС) (Загл. изм. - ДВ, бр. 114 от 2003 г., бр. 63 от 2010 г., в сила от 13.08.2010 г.) - "опасни химични вещества и смеси са химичните вещества и смеси, които се класифицират като опасни в една или повече категории на опасност, посочени в Приложение № 1 на Регламент (ЕО) № 1272/2008 (CLP)" - експлозивни, оксидиращи, изключително запалими, лесно запалими, запалими, силно токсични, токсични, вредни, корозивни, дразнещи, сенсibiliзиращи, канцерогенни, токсични за репродукцията, мутагенни, опасни за околната среда. Съгласно чл. 1, ал. 2 от Наредба № 13 от 30.12.2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа (обн., ДВ, бр. 8 от 30.01.2004 г.) стойностите на химичните агенти във въздуха на работното място и стойностите на химичните агенти и метаболитите им в биологични среди не трябва да превишават граничните стойности, посочени в приложения № 1 и 2 от тази наредба. Работодателят предприема мерки за установяване наличието на опасни химични агенти на работното място. Във всички случаи, вкл. и при наличие на опасни химични агенти се извършва оценка на риска за здравето и безопасността на работещите съгласно Наредба № 5 от 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска (ДВ, бр. 47 от 1999 г.). В случай, че от оценяването на риска не се установи наличие на опасни вещества или тяхната стойност не превишава граничните, считаме, че за работодателя не възниква задължение по чл. 15, ал. 1 от Наредба № РД-07-2. (НА) 2018-10-09 19:51:21 - Ваня Даскалова От 12 години съм със слухов апарат. Имам слухова загуба на двете уши над 65%. Тази година се явих на ТЕЛК и НЕЛК ми дадоха 15%. Проблемът е, че никъде в новите решения не пише, че е необходимо да съм със слухов апарат, а без него не мога. Трябва ли да го има записано? 2018-12-04 13:57:43 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Даскалова, Въпросът Ви е от компетентността на Министерството на здравеопазването, което осигурява контрола върху дейността на експертните лекарски комисии. /ДК/ 2018-09-26 16:02:58 - Ангел Атанасов На работещите в корабостроителни и кораборемонтни заводи, работещи в затворени пространства и извършващи огневи и заваръчни дейности извършвали се ежедневен инструктаж и ако да, съгласно кои закони и наредби. 2018-10-31 15:05:10 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Атанасов, В общия случай огневите и заваръчните работи съдържат процеси, при които се отделят дим и опасни вещества и частици. Отнася се и за дейности, съпътстващи заваряването, като например шлифване, рязане и шкурене. Съгласно чл. 15, ал. 1 от 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 ежедневен инструктаж се провежда на работещи, пряко заети в дейности с висок производствен риск, включително при работа с опасни химически вещества и препарати. По смисъла на наредбата, опасни химични вещества и смеси е понятието, определено в §1, т.6 от Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси (ЗЗВВХВС) (Загл. изм. - ДВ, бр. 114 от 2003 г., бр. 63 от 2010 г., в сила от 13.08.2010 г.) - "опасни химични вещества и смеси са химичните вещества и смеси, които се класифицират като опасни в една или повече категории на опасност, посочени в Приложение № 1 на Регламент (ЕО) № 1272/2008 (CLP)" - експлозивни, оксидиращи, изключително запалими, лесно запалими, запалими, силно токсични, токсични, вредни, корозивни, дразнещи, сенсibiliзиращи, канцерогенни, токсични за репродукцията, мутагенни, опасни за околната среда. Съгласно чл. 1, ал. 2 от Наредба № 13 от 30.12.2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа (обн., ДВ, бр. 8 от 30.01.2004 г.) стойностите на химичните агенти във въздуха на работното място и стойностите на химичните агенти и метаболитите им в биологични среди не трябва да превишават граничните стойности, посочени в приложения № 1 и 2 от тази наредба. Работодателят предприема мерки за установяване наличието на опасни химични агенти на работното място. Във всички случаи, вкл. и при наличие на опасни химични агенти се извършва оценка на риска за здравето и безопасността на работещите съгласно Наредба № 5 от 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска (ДВ, бр. 47 от 1999 г.). В случай, че от оценяването на риска не се установи наличие на опасни вещества или тяхната стойност не превишава граничните, считаме, че за работодателя не възниква задължение по чл. 15, ал. 1 от Наредба № РД-07-2. (НА) 2018-09-07 11:12:23 - Емил Енев Къде и от кого в България могат да се преведат медицински изследвания за назначаване на работа, резултатите от които да се попълнят в международните формуляри от типа: The persons employed must prove the following occupational medical examinations: G 1.1 Quartz-containing dust G 1.2 Asbestos fiber-containing dust G 1.3 Ceramic fiber dust G 1.4 Respiratory protective equipment G 26 Respiratory protective equipment 2018-12-07 12:29:17 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми г-н Енев, Въпросите за типа, обхвата и документирането на медицинските изследвания за назначаване на работа са от компетентността на Министерството на здравеопазването и в тази връзка би следвало да зададете въпроса си към тях. (НА) 2018-09-02 20:58:50 - Живко Димитров На 31.07.2018 г. зададох въпрос. Кога ще ми отговорите 2018-10-09 10:09:48 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДИМИТРОВ, Законът за здравословни и безопасни условия на труд задължава работодателя да застрахова за риска "трудова злополука" работниците и служителите, които извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им. Условията и редът за задължително застраховане за риска "трудова злополука" са определени с Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" (ДВ, бр. 15 от 2006 г.). Съгласно чл. 2, ал. 1 от наредбата, на задължително застраховане

подлежат само работниците и служителите, които извършват работа в основната и спомагателната дейност на предприятия, принадлежащи към икономическа дейност с трудов травматизъм, равен или по-висок от средния за страната. В тази връзка, със заповед на министъра на труда и социалната политика ежегодно се определя коефициентът на травматизъм по икономически дейности за прилагане през съответната година (Заповед № РД01-883 от 03.11.2017 г. на министъра на труда и социалната политика за определяне на коефициент на трудов травматизъм по икономически дейности за прилагане през 2018 г. (ДВ, бр. 92 от 2017 г.). Определени са икономическите дейности, за които е задължително застраховането за риска "трудова злополука" през годината. Съгласно чл. 4 ал. 1 от Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", 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, т.е. определянето на работещите, които задължително трябва да бъдат застраховани за риска "трудова злополука" в конкретното предприятие е обвързано с оценката на професионалните рискове. В тази връзка считаме, че за работодателя на строително предприятие не възниква задължението да застрахова работниците и служителите в административните звена на предприятието, в т.ч. счетоводителите, които работят при професионални рискове, неприсъщи за основната дейност на предприятието. 2018-08-30 12:02:39 - Надя Воденичарова Здравейте, ОБЗР в нашата фирма е чрез сключване на договор с външни за предприятието юридически , като в този случай обхващат на функциите и задачите, които ще бъдат изпълнявани, са определен в договора. Необходимо ли е да правя заповед в този случай? 2018-12-07 12:13:46 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Воденичарова, Съгласно чл. 24, ал. 1 от Закон за здравословни и безопасни условия на труд за организиране на изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове, работодателят в зависимост от обема на дейността, естеството на работата и характера на професионалния риск назначава или определя едно или повече длъжностни лица с подходящо образование и квалификация или създава специализирана служба. Необходимо е да има писмен акт на работодателя, от който да е видно, че той е назначил или определил такова длъжностно/и лице/а (орган за безопасност и здраве при работа - ОБЗР). Няма нормативно изискване за формата на този писмен акт (заповед, договор и /или др.). Разпоредбата на чл. 5 от Наредба № 3 от 27.07.1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове (обн., ДВ, бр. 91 от 5.08.1998 г) регламентира определянето на обхвата на функциите и задачите, когато ОБЗР е възложено на външни юридически или физически лица, да става с договор. (НА) 2018-08-13 10:44:30 - Ани Иванова Здравейте, при проверка от Инспекцията по труда инспекторът каза, че освен писмено да го уведомя, че предписанията са изпълнени трябва и да му предоставя документи, доказващи изпълнението. В кой документ е упоменато това ми задължение - да занеса в ИТ освен писмо-уведомление и документите с извършените корекции? 2018-12-07 12:15:32 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Иванова, На основание чл. 402, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда контролните органи в рамките на своята компетентност имат право да 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. Разпоредбата дава право на инспектора, след като е преценил необходимостта, да изисква от работодателя, освен уведомление за изпълнение на дадените предписания, и доказателствата за тяхното изпълнение. (НА) Предходна 12 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21  Следваща 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