

□ 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 2017-10-26 14:41:45 - тенчо миланов Цив. служител съм във военно формиране/в.ф./ на МО от 2010г. с договор по КТ. До 2009г. бях действащ офицер от БА. Работното ми място отговаря на условията на наредба №7/2005г. за диоптрични очила.От ръководството на в.ф. ми казват, че нямам право на пари за очила а само на стъкла защото съм ползвал правото като военен-2009г. Това правилно ли ? 2017-12-28 11:58:19 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Миланов, Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи (обн., ДВ, бр. 70 от 26.08.2005 г.) регламентира задължение на работодателя 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, и ежегодно за лицата, навършили 40 години, както и при оплаквания от смущения на зрението, които могат да се дължат на работа с видеодисплеи. В случай, че работите с видеодисплей и отговаряте на определението за "Лице, работещо с видеодисплей" дадено в § 1., т. 2. от допълнителните разпоредби на наредбата, т. е. обичайно работите с видеодисплей не по-малко от половината от установеното за Вас работно време, имате право на преглед, осигурен от работодателя. За сметка на работодателя следва да са и средствата за корекция на зрението за работата с видеодисплей, ако са предписани от специалиста по очни болести при този преглед (чл. 9, ал. 2). Задължение и право на работодателя е да създаде организация за осигуряване на прегледите и на средствата за корекция на зрението. В случай че за настоящата година сте имали право на преглед по наредбата и при прегледа специалистът е установил необходимостта от корекция, работодателят следва да Ви осигури очила/стъкла с коригирания диоптър, съгласно предписанието на специалиста. Право на работодателя е, ако е осигурил очила при предходен преглед, при необходими последващи корекции да осигурява само стъкла. /ДК/ 2017-10-25 14:40:30 - Вилияна Попова Здравейте, Относно НАРЕДБА № 7 ОТ 15 АВГУСТ 2005 Г. ЗА МИНИМАЛНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД ПРИ РАБОТА С ВИДЕОДИСПЛЕИ, въпроса ми е наредбата важи ли за служители с 6 месечен изпитателен срок или е само за служители с постоянен трудов договор? И има ли го опоменато в някоя наредба.?Благодаря Ви предварително. Поздрави, Попова 2017-12-15 09:58:31 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема г-жо Попова, В чл. 70 от Кодекса на труда е записано, че когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него. В него се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване. Ако това не е посочено в договора, приема се, че срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни. През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор. Съгласно глава тринадесета от Кодекса на труда работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ), така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени. Следва да се отбележи, че законодателството не прави разлика между трудов договор за неопределено време, срочен трудов договор, договор със срок за изпитване и т.н. Следователно работодателят във всички случаи е длъжен да осигури ЗБУТ и по отношение прилагане на Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи на всички работници, чиято работа е свързана с видеодисплеи, включително и на тези със срок за изпитване. 2017-10-21 05:58:22 - Станислава В следствие на непрекъснато течение на работното място и факта, че работя на компютър по 8ч. за пореден път съм в временна нетрудоспособност с възпалени нерви и обездвижване. Бях обвинена, че съм си планирала дългосрочен болничен и заплашена с уволнение. Има ли право на това мениджъра и какви права имам аз? Къде и към кого да се обърна? 2017-12-08 15:51:49 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо, 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 (обн., ДВ, бр. 70 от 26.08.2005). С пълния текст на наредбата можете да се запознаете на интернет страницата на МТСП. 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. (чл. 3.). 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. В случай че считате, че са нарушени трудовите Ви права, следва да се обърнете към териториалната дирекция „Инспекция по труда“. По отношение на заплахата за уволнение, бихме желали да Ви уведомим, че продължителното или често боледуване не е сред основанията, определени в Кодекса на труда, за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя със или без предизвестие. Право на работодателя обаче е да обжалва болнични по реда на чл. 112 от Закона за здравето./ДК/ 2017-10-09 16:39:35 - Станмир Дойчинов Здравейте, след какъв период от време от назначаване на работа на работник, работодателят е длъжен да го прекара на периодичен медицински преглед. Моля за точен и конкретен отговор, наредбите сме ги чели, но инспекторите по места ги тълкуват както им скимне. 09 / 10 / 2017 г. 2017-12-08 15:51:08 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Дойчинов, Задължението на работодателя за осигуряване на медицински прегледи на работниците и служителите е регламентирано от Кодекса на труда, като условията за извършване на предварителните и периодичните прегледи съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определят с Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците. Целта на тези прегледи е диагностициране на ранните форми на заболяванията и разкриване на рисковите фактори за възникването на масово разпространените и на социалнозначимите болести (чл. 8 от Наредба № 3), а при вредни за здравето условия на труд прегледите имат за цел и системното наблюдение на здравното състояние на тези групи работници и служители за ранно откриване на професионални увреждания и общи заболявания (чл. 17). В зависимост от оценката на риска за отделните работни места, работодателят следва да изготви и утвърди списъци на подлежащите на прегледи лица и обхвата на прегледите. При липса на вредни за здравето условия на труд се спазва редът по раздел II, като периодичността е както следва: до 18-годишна възраст - ежегодно; от 18- до 40-годишна възраст - един път на пет години; над 40-годишна възраст - един път на 3 години. Задължителните елементи, които се включват в прегледите са посочени изчерпателно в приложение № 5 към Наредбата. Раздел III от наредбата регламентира специфични изисквания за прегледите на работещи при вредни за здравето условия за труд, конкретизирани във връзка със определени професионални рискове. Периодиката и видът на задължителните медицински прегледи и изследвания на тези работещи са изчерпателно определени в приложения 2 и 3 от наредбата. Следователно, след назначаване на даден работник, първият преглед от работодателя следва да се осигури най-късно до периода, определен от Наредбата, в зависимост от конкретните рискове на изпълняваната работа. Няма пречка този преглед да се реализира и по-рано, в зависимост от създадената организация от работодателя за осигуряване на прегледите./ДК/ 2017-09-08 23:34:34 - инж. Десислава Радева ЗДРАВЕЙТЕ!ВЪПРОСЪТ МИ Е СВЪРЗАН С НАРЕДБАТА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИНСТРУКТАЖИ И ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАВИЛАТА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗБУТ-КОИ СА НОРМАТИВНИТЕ АКТОВЕ , КОИТО ТРЯБВА ДА ИМАМЕ В ПРЕДВИД ПРИ ОБУЧЕНИЕ НА ЛИЦА , РАБОТАТА НА КОИТО ИЗИСКВА ПРАВОСПОСОБНОСТ ЗА ПОСЛЕДНАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ ВАЛИДНОСТТА НА ПРОТОКОЛА И/ИЛИ ИЗДАДЕНОТО УДОСТОВЕРЕНИЕ ЗА ТЕЗИ РАБОТЕЩИ? 2017-11-09 09:06:00 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Радева, Въпросът Ви е неясен и не съдържа конкретна информация , поради което не можем да Ви дадем еднозначен отговор. Съгласно чл. 6, ал. 1, т. 5 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, обучение по безопасност и здраве при работа се провежда и на работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност за работа. По отношение на специфичните изисквания за обученията, свързани с правоспособността, същите са регламентирани в съответните нормативни актове за конкретния вид правоспособност./ДК/ 2017-09-08 23:30:27 - инж. Десислава Радева Уважаеми експерти от Министерство на труда и социалната политика въпросът ми е свързан с казус:трудова злополука!Наш работник претърпя такава-към датата на настъпване на увреждането е с 50% неработоспособност.Въпросът ми е-какъв е реда и начина на освиделстване сега с как ще се определи % неработоспособност!При иск по чл. 200 КТ кой % се приема 2017-11-09 09:04:07 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Радева, Съгласно действащото законодателство, компетентен орган по отношение на експертната на работоспособността са здравните органи, определени със Закона за здравето. При настъпване на трудова злополука, временната неработоспособност се установява от лекуващия лекар или ЛКК, а при данни за настъпване на трайна неработоспособност във връзка с полученото нараняване/увреждане – ТЕЛК. При определяне на ТНР от ТЕЛК се определят също и началната дата, срокът на неработоспособността/инвалидността и процентът на загубена работоспособност. На основание чл. 12 от Кодекса за социално осигуряване, осигурените за трудова злополука или професионална болест лица имат право на: парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест, санаторно-курортно лечение, належащ 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. От запитването Ви не става ясно дали злополуката с Вашия служител е декларирана. Осигурителят е длъжен в срок от 3 работни дни да декларира пред териториалното поделение на Националния осигурителен институт всяка трудова злополука, а ако той не декларира злополуката, пострадалият или неговите наследници имат право в срок една година от злополуката да я декларират пред териториалното поделение на Националния осигурителен институт.)(чл. 57, ал.ал. 1 и 2 КСО). Редът за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки се определя със съответната наредба на Министерския съвет. Разпореждането за приемане или за неприемане на злополуката за трудова е от компетенциите на съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт, което създава досието на злополуката и разследва злополуки, при които е настъпила смърт или има повече от 3ма пострадали, както и такива, при които се очаква настъпване на трайна неработоспособност.

Съгласно чл. 60 от КСО длъжностното лице, определено от ръководителя на териториалното поделение на Националния осигурителен институт, въз основа на документите в досието и данните в информационната система на НОИ в 14-дневен срок от декларирането издава разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова. Разпореждането се изпраща на осигурения и на осигурителя/предприятието ползвател, и подлежи на обжалване от заинтересуваните лица по реда на чл. 117 КСО. Независимо от правото на получаване на обезщетения и/или пенсия по реда на КСО, на основание чл. 200 от Кодекса на труда, за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя, работодателят отговаря имуществено независимо от това, дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им. /ДК 2017-08-19 00:21:35 - Тая Христова От юни тази година работя в лаборатория с опасни вещества във ВМА като мед.лаборант.Служителите от ЧР ми обясниха, че допълнителен платен отпуск по чл.156 за тази година не ми се полага, тъй като се изчислява за преходна година(според КТД-МО от 2015), а за 2018 ще ползвам само за 6 месеца-отработеното за 2017.Правилен ли е този начин на изчисление? 2017-09-18 16:52:34 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Христова, Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155 КТ и на допълнителния платен годишен отпуск по чл. 156 КТ е определен в работни дни. Конкретният размер, на който има право работникът или служителят, се уговаря в индивидуалния трудов договор. Тъй като размерът на основния и допълнителния платен годишен отпуск е определен в работни дни, ползването му също се осъществява в работни дни по календар. Разпоредбата на чл. 156, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда регламентира правото 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. Право на този вид отпуск имат работниците и служителите, които извършват видовете работи, определени в чл. 2 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск. Съгласно чл. 4 от 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. 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 съответния вид работа в рамките на една календарна година. Когато работникът или служителят работи по-малко от една календарна година, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време. КА 2017-08-18 11:35:14 - инж. Р. Григорова Моля да ми дадете отговор по компетентност относно: ОРГАНИЗИРАНЕ НА ТРИСМЕНЕН РЕЖИМ НА РАБОТА – времетраене и почивки Обслужваме като трудова медицина фирма, която работи при 5-дневна работна седмица, работата е организирана при трисменен режим. Обслужват се машини - преси с напълно автоматизиран затворен процес, от които операторите само изваждат формите с пресованите изделия. Машините работят непрекъснато 5 дни, защото при прекъсване на работа следват настройки и се губи време. В производството е въведен физиологичен режим на труд и почивка в изпълнение на Наредба № 15. Осигурени са сменящи работници за поемане на работата по време на физиологичните почивки. Има разминаване в мненията ни относно почивките за хранене при трисменния режим на работа: Необходимо ли е да се полагат почивки за хранене по чл. 151 (1) от КТ за всички смени. Според Вас характерът на работния процес в конкретния случай непрекъсваем ли е или не. От това зависи законосъобразното прилагане на чл. 151 (1) във връзка с (3), т.е. почивките за хранене да са за сметка на работното време по КТ. Благодаря Ви предварително. Инж. Р. Григорова 2017-08-30 13:28:17 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Съгласно чл. 151, ал.1 и 2 от Кодекса на труда /КТ/ работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. Почивките не се включват в работното време. По време на почивка лицето не изпълнява трудовите си задължения. Почивките, тяхната продължителност и разпределението им в работния ден следва да се определят с правилника за вътрешния трудов ред. Според чл. 151, ал. 3 от КТ в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време. В този случай работниците и служителите не ползват почивка по смисъла на ал. 1, а им се осигурява време за хранене, което е в рамките на работното им време. В нормативната уредба по трудово законодателство няма определение на понятието “ непрекъснат процес на работа”. Практиката показва, че това са преди всичко производства и дейности, чието прекъсване е нежелателно поради самото им естество – например в здравеопазването, в сферата на услугите(хотелиерство) и др. под. При непрекъснат процес на работа, обикновено работното време се организира и разпределя на смени при спазване изискванията на КТ за максимална продължителност на работния ден, спазване на междудневните и междуседмични почивки, редуването на смените и т.н. Следователно, само в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работниците и служителите не ползват почивка по смисъла на чл. 151, ал. 1, а им се осигурява време за хранене, което в рамките на работното им време. В случай, че не е налице хипотезата на ал. 3 на чл. 151 от КТ, мнението ни е, че на работниците или служителите следва да им се осигурява почивка по ал. 1 на чл. 151 от КТ. 2017-08-16 08:49:21 - Марков Здравейте, искам да попитам ако имам хора на граждански договор, които идват в офис за да си вземат брошури за разнасяне трябва ли да им провеждам начален инструктаж? Благодаря 2017-12-15 10:14:55 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаеми господин Марков, 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., в сила от 1.01.2010 г., попр., бр. 4 от 15.01.2010 г., изм., бр. 25 от 30.03.2010 г.) определя условията и реда за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа и се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, съгласно чл. 2, ал. 1 и 2 на Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Съгласно чл. 11 от наредбата работодателят осигурява провеждането на инструктажи по безопасност и здраве при работа на всеки работещ независимо от срока на договора и продължителността на работното време, вкл. и на: работещите, предоставени им 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 и всички други лица, които ще посещават производствени звена на предприятието. На тези лица се провежда начален инструктаж – чл. 12, ал. 1 от наредбата./ДК 2017-08-10 14:52:14 - Мария Могиланска Съгласно чл.381 от Наредба № 16-116 от 8 февруари 2008г.най-малко един път в годината се измерват степента на осветеност в контролните точки и нивото на общата осветеност. Бихте ли дефинирали понятието "контролна точка"?Благодаря 2017-12-15 10:13:47 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Могиланска, Наредба № 16-116 от 8.02.2008 г. за техническа експлоатация на енергообзавеждането (обн., ДВ, бр. 26 от 7.03.2008 г., в сила от 11.03.2008 г., изм., бр. 42 от 9.06.2015 г., в сила от 9.06.2015 г.) е издадена на основание чл. 83, ал.2, във връзка с чл. 83, ал.1, т.3 от Закона за енергетиката. За отговор на конкретни въпроси и указания по прилагането на наредбата следва да се обръщате към Министерство енергетиката (§ 5 от преходните и заключителни разпоредби на наредбата)ДК 2017-07-27 13:55:34 - Красимира Лесова Здравейте, Разполагаме с дрегер на територията на фабриката. При наличие на работник видимо в нетрезво състояние може ли да го изпознаме и със свидетели и протокол да го отстраним от работното място. 2017-12-15 10:16:18 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Лесова, В чл. 199 от Кодекса на труда е предвидено, че работодателят или непосредственият ръководител може да отстрани временно от работа работник или служител, който се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, употребява през работно време алкохол или друго силно упойващо средство. По правната си природа това е принудителна дисциплинарна мярка и представлява специфична проява на дисциплинарната власт на работодателя. В тази връзка, ако спецификата на работата не допуска работещите да изпълняват трудовите си задължения, когато са употребили алкохол, няма пречка те да бъдат системно проверявани./ДК 2017-07-20 12:26:34 - anivanov59@gmail.com Според чл. 3 на Наредба №4 от 21.05.2001 г., изискванията на обхвата на инвестиционните проекти включва «План по безопасност и здраве». Този "План ..." се отнася за изискванията на труд за строителните работници при извършване на строителни и монтажни работи (Наредба №2 от 2004 г.) За инвестиционните проекти няма нормативни изисквания още на етапа на проектиране да се извършва и предварителна оценка на здравословните и безопасни условия на труд (оценка на риска) при нормална експлоатация. Строително-монтажните работи и нормалната експлоатация на обект са различни процеси. Все пак в инвестиционните проекти може да бъдат допуснати грешки. Тези грешки могат сериозно да увредят на условията на труд на работниците и служителите. Често тези грешки да се коригират в експлоатацията на обекта може да е трудно или скъпо. (Примери могат да приведа) Грешките на проектите може да се отразят дори и при безопасността. Последствията от аварията в Хитрино (2016 г.) са пример за грешка при проектирането. Освен това, изискванията на обхвата на инвестиционните проекти не включва анализ на риск от евентуална авария. Липсват изисквания за оценката на въздействието на околната среда. Въпрос: Това така ли е? Няма ли да има или не се ли планира допълнение към изискванията в комплектната проектна документация към инвестиционните проекти? 2017-11-17 15:10:08 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаеми господин Иванов, Разпоредбата на чл. 3, ал. 2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) изисква здравословните и безопасните условия на труд в обекти, производства, процеси, дейности, работни места и при работното оборудване да се осигуряват с проектирането, изграждането, реконструкцията, модернизацията, въвеждането им и процеса на тяхната експлоатация, както тяхното поддържане, ремонт и извеждане от действие. Съгласно чл. 5 от ЗЗБУТ, всеки, който проектира строителни обекти и дейности, производства, конструкции, технологии и работно оборудване, е длъжен да съобрази проекта с всички правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд. В процеса на проектирането, строителството и въвеждането в експлоатация на обектите възложителят е отговорен и изисква, а съответните контролни органи контролират спазването на правилата и нормите за здравословни и безопасни условия на труд от проектанта и от строителя. На основание чл. 10, т. 1 от Наредба № 7 от 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване (ДВ, бр. 88 от 1999 г.), собственикът или ползвателят на предприятие, обект или работно оборудване поддържа досие, което съдържа:екзекутивната документация на строежа или частта от нея, отнасяща се до проектното осигуряване на здравословните и безопасните условия на труд, в част "Технологична", протоколите за успешно проведени единични и приемни изпитвания на машини и съоръжения и актът, удостоверяващ въвеждането на строежа в експлоатация, доказващи съответствието на изпълненото строителство с изискванията на ЗЗБУТ. В този смисъл, в законодателството за безопасност и здраве при работа е осигурено още на етапа на проектиране да се извършва оценка на ЗБУТ при експлоатация на обектите, производствата, процесите, дейностите и работните места. Съгласно чл. 169 от Закона за устройство на територията, строежите се проектират, изпълняват и поддържат в съответствие с основните изисквания към строежите, определени в приложение I на Регламент (ЕС) № 305/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2011 г. за определяне на хармонизирани условия за предлагането на пазара на строителни продукти и за отмяна на Директива 89/106/ЕИО на Съвета (ОВ, L 88/5 от 4 април 2011 г.), за: 1. механично съпротивление и устойчивост; 2. безопасност в случай на пожар; 3. хигиена, здраве и околна среда; 4. достъпност и безопасност при експлоатация; 5. защита от шум; 6. икономия на енергия и топлосъхранение; 7. устойчиво използване на природните ресурси. Относно планираните промени в Наредба № 4 от 2001 г. за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти, следва да се обърнете към компетентния орган - Министерството на регионалното развитие и благоустройството. (ВС). 2017-07-18 17:42:35 - Б. Маринова Здравейте,необходимо ли е нашето проектантско бюро, което се занимава изцяло с офисна дейност пред компютър, да води инструктажни книги? Необходимо ли е обслужване от СТМ? 2017-11-17 15:08:53 -

ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема госпожа Маринова, Законодателството за безопасни и здравословни условия на труд се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението (чл.2, ал1 от ЗЗБУТ). В тази връзка, изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, включително изискванията за провеждане на инструктаж и обучение по безопасност и здраве при работа, както и изискванията за осигуряване на обслужване на работещите от регистрирана служба по трудова медицина, следва да се спазват и в офисите на проектантските бюра. Конкретните нормативни актове са: 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 (ДВ, бр. 102 от 2009 г.) и Наредба № 3 от 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина (ДВ, бр.14 от 2008г.). (BC) 2017-07-14 08:46:33 - Тодорова Здравейте, ако работник на длъжност носач-товарач по време на работа управлява мотокар и това задължение му е вменено с длъжностната характеристика, необходимо ли е да му бъде издадена писмена заповед, съгласно чл.9. т.2 от Наредба №10 за осигуряване на ЗБУТ при работа с електрокари и мотокари? Благодаря предварително! 2017-11-17 15:07:27 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема госпожа Тодорова, Съгласно чл. 9 от Наредба № 10 от 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари (ДВ, бр. 112 от 2004 г.), за управление на кари се допускат само: 1. правоспособни лица, които са придобили правоспособност за работа с кари и притежават свидетелство за работа с кари; 2. оправомощени с писмена заповед на работодателя лица. Разпоредбата е императивна и не предвижда изключения. (BC) 2017-07-11 18:55:28 - инж. Пантелей Панов Във фирма се провежда ежедневен инструктаж, съгласно чл.15, ал.1 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. Лицата определени със заповед да провеждат инструктажа, работят само дневна смяна, петдневна работна седмица, почивка събота и неделя. Персоналът, на който трябва да се провеждат ежедневните инструктажи работят на 12 часови работни смени, сумирано работно време. Така лицата, които трябва да провеждат инструктажите не могат да се срещнат с работещите на смени, в рамките на своето работно време. Въпросът ми е „Възможно ли е ежедневния инструктаж да бъде провеждан за тези, с които лицето провеждащо инструктаж не може да се срещне в рамките на своето работно време, като остави разписана от него програма за ежедневен инструктаж, с дата. Работникът, който застъпва на смяна, се запознава с текстовете и се разписва в книгата за ежедневен инструктаж преди да е започнал да изпълнява задълженията си, с което завършва ежедневния инструктаж?“ 2018-03-06 10:48:51 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема господин Панов, По смисъла на Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работното място на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ДВ, бр. 102 от 2009 г.), право и отговорност на работодателя е да осигури провеждането на инструктажите, в зависимост от конкретните условия на труд в предприятието, оценените рискове и установената организация на работа и др. Считаме, че предложеният в запитването Ви начин за документиране на ежедневния инструктаж не гарантира реалното провеждане на ежедневния инструктаж, допуска възможност за „антидатиране“ на проведен инструктаж и не позволява да се установи и контролира навременното провеждане на инструктажите, съгласно изискванията на Наредба № РД-07-2/ 16.12.2009г. В чл. 2, ал. 2 от Наредба РД-07-2 от 16.12.2009 г., законодателят е дал право на работодателя да организира провеждането на инструктажите, като писмено определи лицата, които ще провеждат обучението и/или инструктажа. Тази разпоредба не ограничават работодателя по отношение разпределянето на това задължение по отделни звена, производствени цехове, смени и др., с цел облекчаване провеждането на съответните инструктажи, в т.ч. и тяхното документиране. (BC) 2017-06-30 16:20:05 - Пламен Проданов Моля, да дадете определение на "Среда на йонизиращи лъчения" С уважение П. Проданов 2017-11-17 15:06:25 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаема господин Проданов, Съгласно § 1, т. 18 от Допълнителните разпоредби на Закона за безопасно използване на ядрената енергия, "йонизиращо лъчение" е предаване на енергия под формата на частици или електромагнитни вълни с дължина на вълната до 100 нанометра или честота над 3 x 10¹⁵ Hz включително, способни да създават йони пряко или непряко. За повече информация можете да се обърнете към Националния център по радиобиологична и радиационна защита към Министерство на здравеопазването. (BC) 2017-06-16 11:20:36 - Красимира Ангелова Здравейте очаквам отговор на зададен въпрос на 03.05.2017г. относно прилагане на нормативни изисквания за необходимостта от предварителни медицински прегледи на сезонни работници. Предварително Благодаря! 2017-06-23 09:40:18 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожа Ангелова, В случай че запитването Ви касае трудови договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по смисъла на чл. 114а от КТ (Нов - ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.), бихме желали да Ви уведомим, че документите и изискванията за сключване на такъв договор са определени в ал. 4 от цитирания член и НАРЕДБА № РД 07-8 от 13.07.2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда пред инспекцията по труда (обн., ДВ, бр. 54 от 17.07.2015 г.). В тази връзка считаме, че не се изисква медицинско удостоверение за сключването на този тип договор. /ДК/ 2017-06-15 09:52:20 - Екатерина Тачева Здравейте, на 03.05.2017 г. зададох въпрос, свързан с Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск. Моля за становището Ви. 2017-06-23 13:44:03 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожа Тачева, Съгласно чл.2, т. 26 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (ДВ, бр. 103 от 23.12.2005 г.), право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват работи като локомотивни машинисти, помощник локомотивни машинисти, влаков състав, по поддържане и експлоатация на железния път и съоръженията от жп транспорта и метрополитена, както и в жп транспорта на открити мини и индустриални жп клонове. Работещите могат

да ползват това право при условие, че извършват посочените в чл. 2, т. 26 работи не по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време (чл. 4 от Наредбата). В тази връзка, считаме, че за посочените от Вас длъжности, може да се установи допълнителен платен годишен отпуск на основание чл. 2, т. 26 от наредбата, ако в преките задължения на работещите по трудовото правоотношение (видни от трудовия договор и длъжностната характеристика) са включени работи, пряко свързани с поддържане и експлоатация на железния път и съоръженията от жп транспорта. (BC) 2017-06-13 16:52:57 - Мария Георгиева Пенсионер съм.Работя като "специалист БЗР" в малка фирма.Тази длъжност задължително ли трябва да е по трудов договор?Може ли да бъде преназначена по граждански договор? Ако да- по какъв начин?Благодаря! 2017-07-24 16:21:20 - Дирекция "Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд" Уважаема госпожо Георгиева, Задължението на работодателя за организиране изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове, е регламентирано в чл. 24, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд. В тази връзка работодателят назначава или определя един или повече служители с подходяща квалификация или създава специализирана служба, които да го подпомагат. Функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве при работа могат да бъдат възложени като допълнително задължение на длъжностно лице или пък да бъдат изпълнявани от самия работодател (когато той е физическо лице). Възможно е и сключване на договор с външни за предприятието юридически или физически лица. Във връзка с изложеното считаме, че преценката относно начина на възлагане на функцията на орган по безопасност и здраве при работа е право и задължение на работодателя. При вземането на решение работодателят следва да има предвид вида и характера на упражняваните дейности, условията на труд, рисковите фактори и броя на работещите в предприятието. (ДД) 2017-06-12 17:14:44 - Александр Иванов Според чл. 3 на Наредба №4 от 21.05.2001 г., изискванията на обхвата на инвестиционните проекти включва «План по безопасност и здраве». Този "План ..." се отнася за изискванията на труд за строителните работници при извършване на строителни и монтажни работи (Наредба №2 от 2004 г.) За инвестиционните проекти няма нормативни изисквания още на етапа на проектиране да се извършва и предварителна оценка на здравословните и безопасни условия на труд (оценка на риска) при нормална експлоатация. Строително-монтажните работи и нормалната експлоатация на обект са различни процеси. Все пак в инвестиционните проекти може да бъдат допуснати грешки. Тези грешки могат сериозно да увредят на условията на труд на работниците и служителите. Често тези грешки да се коригират в експлоатацията на обекта може да е трудно или скъпо. (Примери могат да се приведат) Грешките на проектите може да се отразят на безопасността. Последствията от аварията в Хитрино - пример за грешка на проектирането. Освен това, изискванията на обхвата на инвестиционните проекти не включва анализ на риск от евентуална авария. Липсват изисквания за оценката на въздействието на околната среда. Въпрос: Това така ли е? Няма ли да има или не се ли планира допълнение към изискванията в комплектната проектна документация към инвестиционните проекти? 2017-11-17 15:21:20 - ДИРЕКЦИЯ ТПООУТ отдел УТ Уважаеми господин Иванов, Разпоредбата на чл. 3, ал. 2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) изисква здравословните и безопасните условия на труд в обекти, производства, процеси, дейности, работни места и при работното оборудване да се осигуряват с проектирането, изграждането, реконструкцията, модернизацията, въвеждането им и процеса на тяхната експлоатация, както тяхното поддържане, ремонт и извеждане от действие. Съгласно чл. 5 от ЗЗБУТ, всеки, който проектира строителни обекти и дейности, производства, конструкции, технологии и работно оборудване, е длъжен да съобрази проекта с всички правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд. В процеса на проектирането, строителството и въвеждането в експлоатация на обектите възложителят е отговорен и изисква, а съответните контролни органи контролират спазването на правилата и нормите за здравословни и безопасни условия на труд от проектанта и от строителя. На основание чл. 10, т. 1 от Наредба № 7 от 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване (ДВ, бр. 88 от 1999 г.), собственикът или ползвателят на предприятие, обект или работно оборудване поддържа досие, което съдържа:екзекутивната документация на строежа или частта от нея, отнасяща се до проектното осигуряване на здравословните и безопасните условия на труд, в част "Технологична", протоколите за успешно проведени единични и приемни изпитвания на машини и съоръжения и актът, удостоверяващ въвеждането на строежа в експлоатация, доказващи съответствието на изпълненото строителство с изискванията на ЗЗБУТ. В този смисъл, в законодателството за безопасност и здраве при работа е осигурено още на етапа на проектиране да се извършва оценка на ЗБУТ при експлоатация на обектите, производствата, процесите, дейностите и работните места. Съгласно чл. 169 от Закона за устройство на територията, строежите се проектират, изпълняват и поддържат в съответствие с основните изисквания към строежите, определени в приложение I на Регламент (ЕС) № 305/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2011 г. за определяне на хармонизирани условия за предлагането на пазара на строителни продукти и за отмяна на Директива 89/106/ЕИО на Съвета (ОВ, L 88/5 от 4 април 2011 г.), за: 1. механично съпротивление и устойчивост; 2. безопасност в случай на пожар; 3. хигиена, здраве и околна среда; 4. достъпност и безопасност при експлоатация; 5. защита от шум; 6. икономия на енергия и топлосъхранение; 7. устойчиво използване на природните ресурси. Относно планираните промени в Наредба № 4 от 2001 г. за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти, следва да се обърнете към компетентния орган - Министерството на регионалното развитие и благоустройството. (BC). Предходна 1 2 3 4 5 6 7 89 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 □□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