ПРОЕКТ!

Приложение към Заповед № …….. на

министъра на труда и социалната политика от …….г.

МЕТОДИКА

за определяне на размера на намаленията при не спазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година за установяване на правила за подпомагане за стратегическите планове, които трябва да бъдат изготвени от държавите членки по линия на общата селскостопанска политика (стратегически планове по ОСП) и финансирани от Европейския фонд за гарантиране на земеделието (ЕФГЗ) и от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1305/2013 и (ЕС) № 1307/2013 (Регламент (ЕС) 2021/2115)

Глава първа
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящата методика се издава на основание чл. 56, ал. 3 от Закона за подпомагане на земеделските производители (ЗПЗП) във връзка с член 87, 88 и член 89 от Глава V на Дял IV от Регламент (ЕС) 2021/2116 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година относно финансирането, управлението и мониторинга на общата селскостопанска политика и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1306/2013 (Регламент (ЕС) 2021/2116) и член 14 от Регламент(ЕС) 2021/2115.

(2) Настоящата методика се прилага при спазване на правилата на Регламент (ЕО, Евратом) № 2988/95 на Съвета от 18 декември 1995 г. относно защитата на финансовите интереси на Европейските общности.

Чл. 2. (1) Методиката се прилага от Държавен фонд "Земеделие" в случаи на неспазване на изискванията, свързани с трудовата заетост и здравословните и безопасните условия на труд и задълженията на работодателите, наричани за краткост предварителни условия в социалната сфера, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115.

(2) Определянето на размера на намаленията на финансова помощ при установени неспазвания на предварителните условия в социалната сфера, от страна на бенефициерите по интервенции под формата на директни плащания, посочени в чл. 53 от ЗПЗП и по интервенции в областта на селските райони по чл. 67 от същия закон се прилагат като намаляване на общия размер на помощта, която предстои да бъде отпусната във връзка със заявленията за подпомагане или исканията за плащане, подадени в календарната година, за която е установено неспазване на предварителните условия в социалната сфера. Когато неспазването е настъпило през преходна година намаленията се изчисляват въз основа на плащанията, които са отпуснати през съответната година, в която е констатирано неспазването, като се прихващат от помощта, която предстои да бъде отпусната.

(3) Намаленията по ал. 2 се прилагат, в случай че през календарната година на плащането е налице влязло в сила наказателното постановление или съдебно решение за нарушение на изискванията, определени в глава втора и за което Държавен фонд „Земеделие“ е уведомен от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.

(4) При определяне на конкретния размер на намаленията на финансова помощ за съответните неспазвания по настоящата методика са отчетени системите за контрол и правоприлагане в областта на социалното и трудовото законодателство и приложимите трудови стандарти, като се вземат предвид тежест, повторяемост, системност и умишленост на неспазването.

(5) Обмяната на информация по ал. 3 между Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ и Държавен фонд “Земеделие“ се извършва по реда на чл. 52, ал. 6 или чл. 56, ал. 2 от ЗПЗП или на Закона за електронното управление.

Глава втора

ИЗИСКВАНИЯ, СВЪРЗАНИ СЪС ЗАДЪЛЖЕНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В ТРУДОВАТА ЗАЕТОСТ И ЗДРАВОСЛОВНИТЕ И БЕЗОПАСНИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД (ПРЕДВАРИТЕЛНИ УСЛОВИЯ В СОЦИАЛНАТА СФЕРА)

Чл. 3. Предварителни условия в социалната сфера, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 са разделени в следните области и се прилагат съгласно предвиденото в националното законодателство:

1. Област Трудова заетост

1.1 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 3 на Директива 2019/1152[1] - Условия за наемане на работа, които се предоставят в писмен вид („трудов договор“)

Кодекс на труда

Чл. 66. (1) Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

1. мястото на работа;

2. наименованието на длъжността и характера на работата;

3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;

4. времетраенето на трудовия договор;

5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;

6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;

7. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;

8. продължителността на работния ден или седмица.

(5) При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен най-късно до влизането в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Чл. 114а. (1) Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж.

(4) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Нормалната продължителност на работното време е 8 часа, като страните по трудовия договор могат да уговарят работа и за половината от нея.

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

[1] Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз

Чл. 3. (1) Трудовият договор по чл. 2 се сключва между работник и работодател – регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител, като се подписва преди постъпване на работа в два екземпляра – по един за всяка страна.

1.2 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 4 на Директива 2019/1152 - Гарантиране, че земеделската заетост е предмет на трудов договор

Кодекс на труда

Чл. 1. (2) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

Чл. 61. (1) Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа.

Чл. 62. (1) Трудовият договор се сключва в писмена форма.

Чл. 62 (6) При сключването на трудовия договор работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа.

Чл. 58 Работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове.

Чл. 63. (1) Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.

Чл. 66. (1) Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

1. мястото на работа;

2. наименованието на длъжността и характера на работата;

3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;

4. времетраенето на трудовия договор;

5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;

6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;

7. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;

8. продължителността на работния ден или седмица.

(5) При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен най-късно до влизане в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с вътрешните правила за работната заплата;

6. информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор, съгласно разпоредбите на този кодекс;

7. информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.

Наредба за структурата и организацията на работната заплата

Чл. 22. (3) Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

1. общи положения за организацията на работната заплата в предприятието;

2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;

3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;

4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

Наредба за работното време, почивките и отпуските

Чл. 4а. (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

Чл. 9а. (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

Чл. 15. (1) За полагането на извънреден труд, дежурство и за времето на разположение на предприятието се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително.

1.3 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 5 на Директива 2019/1152 - Трудовият договор се предоставя в рамките на първите седем дни от началото на работа

Кодекс на труда

Чл. 61. (1) Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа.

Чл. 62. (1) Трудовият договор се сключва в писмена форма.

Чл. 62. (6) При сключването на трудовия договор работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа.

Чл. 63. (1) Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от вписването на началото на трудовото правоотношение по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.

Чл. 114а. (1) Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител за работа за един ден, като това време не се признава за трудов стаж.

(4) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата на изпълнение на работата, продължителност, начало и край на работния ден. Нормалната продължителност на работното време е 8 часа, като страните по трудовия договор могат да уговарят работа и за половината от нея.

Чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с вътрешните правила за работната заплата.

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

Чл. 3. (1) Трудовият договор по чл. 2 се сключва между работник и работодател – регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител, като се подписва преди постъпване на работа в два екземпляра – по един за всяка страна.

1.4 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 6 на Директива 2019/1152 - Промени в трудовото правоотношение, които се предоставят в писмена форма

Кодекс на труда

Чл. 62. (1) Трудовият договор се сключва в писмена форма.

Чл. 66. (5) При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен най-късно до влизане в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Чл. 119. (1) Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време.

1.5 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 8 на Директива 2019/1152 - Изпитателен срок

Кодекс на труда

Чл. 70. (1) Когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшествува 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.

(5) За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

1.6 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 10 на Директива 2019/1152 - Условия за минимална предвидимост на работата

Кодекс на труда

Чл. 66. (1) Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

8. продължителността на работния ден или седмица.

Чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;

5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, с правилата за здравословни и безопасни условия на труд;

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни – подневно.

(2) Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет.

(3) В случаите на ал. 2 работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, с продължителност от 1 до 4 месеца.

Наредба за работното време, почивките и отпуските

Чл. 4а. (1) В Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

Чл. 9а. (1) Едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след

края на периода. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

1.7 Прозрачни и предвидими условия на труд, съгласно член 13 на Директива 2019/1152 - Задължително обучение

Кодекс на труда

Чл. 228а. (1) Работодателят е длъжен да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.

(2) Когато по силата на нормативен акт, колективен трудов договор или по споразумение между страните по трудовото правоотношение работодателят е длъжен да осигури обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения в съответствие с изискванията на изпълняваната работа, времето на обучение се отчита като работно време. Когато е възможно, обучението се провежда в рамките на установеното работно време на работника или служителя. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.

Чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

7. информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.

2. Област Здраве и безопасност

2.1 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 5 на Директива 89/391/ЕИО - Обща разпоредба, установяваща задължението на работодателя да гарантира безопасността и здравето на работниците

Кодекс на труда

Чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;

2. работно място и условия в съответствие с характера на работата;

3. здравословни и безопасни условия за труд;

Чл. 275. (1) Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 4. (1) Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително:

1. превенция на професионалните рискове;

2. предоставяне на информация и обучение;

3. осигуряване на необходимата организация и средства.

Чл. 14. (1) Юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна работа, както и лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, са длъжни да осигурят здравословни и безопасни условия на труд във всички случаи, свързани с работата, както на работещите, така и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до работните помещения, площадки или места.

(2) Лицата по ал. 1 носят отговорност за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд независимо от задълженията на работещите по този закон, както и от това дали

тази дейност се осъществява от техни органи или е възложена на други компетентни служби или лица.

Чл. 16. (1) При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд работодателят е длъжен:

1. да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхване избора на работно оборудване, използването на химични вещества и смеси и организацията на работните места;

2. в съответствие с оценката на риска и при необходимост да планира и прилага превантивни мерки и методи на работа и производство.

(6) Всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работещите, са изцяло за сметка на работодателя.

2.2 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 6 на Директива 89/391/ЕИО[2] - Общо задължение за работодателите да предприемат необходимите мерки за защита на безопасността и здравето, включително предотвратяване на рисковете и предоставяне на информация и обучение

Кодекс на труда

Чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

2. работно място и условия в съответствие с характера на работата;

3. здравословни и безопасни условия за труд;

5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, с вътрешните правила за работната заплата и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 281. (1) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

(2) Работниците и служителите, работата на които е свързана с използуване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително се инструктират, обучават и полагат изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда.

(3) Машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност се обслужват само от правоспособни работници и служители. Тяхната правоспособност се урежда със специални наредби. Списъкът на съоръженията и дейностите с повишена опасност се утвърждава от съответните ведомства.

(4) Не се допускат на работа лица без необходимите знания и умения, които се предвиждат в правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятието.

(5) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 4. (1) Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително:

1. превенция на професионалните рискове;

2. предоставяне на информация и обучение;

[2] Директива на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място

3. осигуряване на необходимата организация и средства.

(2) Работодателят съобразява мерките по ал. 1 с променящите се обстоятелства с цел подобряване на съществуващото положение.

(3) Работодателят прилага мерките по ал. 1, като осигурява основните принципи на превенция:

1. избягване на рисковете;

2. оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати;

3. ограничаване на рисковете при източника на възникването им;

4. приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия;

5. привеждане в съответствие с техническия прогрес;

6. замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно;

7. обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори;

8. прилагане на последователна цялостна политика за превенция, обхващаща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на елементите на работната среда и трудовия процес;

9. използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства;

10. даване на съответни инструкции на работещите.

Чл. 16. (1) При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд работодателят е длъжен:

1. да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхване избора на работно оборудване, използването на химични вещества и смеси и организацията на работните места;

2. в съответствие с оценката на риска и при необходимост да планира и прилага превантивни мерки и методи на работа и производство, които да:

а) осигуряват подобряване нивото на защита на работещите;

б) са интегрирани във всички дейности и структурни звена на предприятието;

2а. да възлага на работещите задачи, съобразени с техните компетентности, опит и възможности, както и с пригодността им по отношение на безопасността и здравето при работа;

3. да отчита специфичните опасности за работещите, които се нуждаят от специална закрила, включително и тези с ограничена работоспособност;

4. да предвиди съответните улеснения за лицата по т. 3 на работните им места при изпълнение на трудовите им функции;

5. да създаде необходимата организация за осъществяване на наблюдението и контрола по изпълнението на планираните мерки;

6. да осигури ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин;

7. да не допуска до местата, където съществува сериозна или специфична опасност за здравето и живота, лица, които не са подходящо обучени, инструктирани и екипирани;

8. да предприеме необходимите мерки за координация на действията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, когато на един обект или работна площадка се извършват работи или дейности от работещи и на други работодатели.

(2) При осъществяване на задълженията си по ал. 1 работодателят трябва да осигури здравословни и безопасни условия на труд и еднаква степен на защита от производствени рискове на всички работещи независимо от времетраенето на договора и продължителността на работното време, включително при работа от разстояние, при работа на смени и при полагане на нощен труд.

Чл. 19. (1) Работодателят предоставя на работещите, включително и на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа по чл. 14, ал. 1, или на техните представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.

(2) Информацията по ал. 1 се предоставя на работещите, които извършват работа от разстояние, както и на работещите, които работят на смени и полагат нощен труд.

(3) Информацията по ал. 1 се предоставя на работещите от други предприятия, които извършват работа на територията на съответното предприятие.

2.3 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 7 на Директива 89/391/ЕИО - Служби за защита и превенция: работник(ци), който(които) трябва да бъде(ат) назначен(и) за извършване на дейности, свързани със здравето и безопасността, или компетентна външна служба, която ще бъде ангажирана

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 24. (1) 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.

(3) По преценка на работодателя извършването на дейностите по ал. 1 могат да се възлагат с договор на други юридически и физически лица или да се извършват от самия него в случаите, когато той е физическо лице.

(4) Когато работодателят възлага извършването на дейностите по ал. 1 на други юридически или физически лица, той е длъжен да им предостави информацията по чл. 19, ал. 1.

(5) Работодателят осигурява на лицата по ал. 1, както и на представителите на работещите по безопасност и здраве при работа, достъп до:

1. оценката на риска и мерките за защита, посочени в чл. 16, ал. 1, т. 1 и 2;

2. информацията, свързана с дейностите по чл. 23;

3. информацията, получена в резултат на осъществяване на мерки за защита и превенция;

4. информацията, получена от констатациите и предписанията на контролните органи в областта на безопасността и здравето при работа.

Чл. 25. (1) Работодателите осигуряват обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина.

(5) Когато за работодателя е практически невъзможно сам или в съдружие да създаде служба по трудова медицина, той сключва договор с регистрирана служба по трудова медицина.

2.4 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 8 на Директива 89/391/ЕИО - Работодателят трябва да предприеме мерки за оказване на първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 20. (1) За предотвратяване на вредните последици в случаи на извънредни обстоятелства и съобразно спецификата на дейността и големината на предприятието работодателят:

1. осигурява организация за действия по ликвидиране на опасността, оказване на първа помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работещите, както и контактите със спешна медицинска помощ и структурите за пожарна безопасност и защита на населението;

2. определя работещите, които ще изпълняват мерките за ликвидиране на опасността, първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работещите, като броят, обучението и

предоставеното им за целта оборудване съответстват на специфичните рискове и на големината на предприятието.

Чл. 21. В случай или при вероятност от възникване на сериозна и непосредствена опасност за здравето и живота работодателят информира във възможно най-кратък срок застрашените работещи за действията, които се предприемат във връзка със защитата им, осигурява преустановяването на работата и евакуацията им на безопасно място и не допуска възобновяване на работата, докато не се отстрани опасността.

Чл. 22. (1) Когато работещият откаже изпълнението или преустанови изпълнението на извършваната работа поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за здравето или живота, работодателят или прекият ръководител е длъжен незабавно да установи основателността на отказа и да предприеме необходимите мерки за отстраняването на опасността.

(2) Работодателят трябва да осигури възможности на работещите в случаи на сериозна и непосредствена опасност за здравето или живота им и когато не могат да се свържат с прекия си ръководител, да предприемат действия в съответствие със своите познания и с наличните технически средства, за да предотвратят последствията от тази опасност.

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

Чл. 72. За работните места на открито се предприемат мерки за предпазване на работещите от въздействието на неблагоприятни атмосферни условия.

Чл. 73. За работещите на работни места на открито се осигурява възможност за бърза евакуация и оказване на помощ.

2.5 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 9 на Директива 89/391/ЕИО - Задължения на работодателите по отношение на оценката на рисковете, защитните мерки и оборудването, записването и докладването на трудови злополуки

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 16. (1) При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд работодателят е длъжен:

1. да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхване избора на работно оборудване, използването на химични вещества и смеси и организацията на работните места.

(5) Лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, са длъжни да правят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска.

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

Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска

Чл. 3. Оценяването на риска обхваща:

1. работните процеси;
2. работното оборудване;
3. помещенията;
4. работните места;
5. организацията на труда;
6. използването на суровини и материали;
7. други странични фактори, които могат да породят риск.

Чл. 5. (1) На основата на оценката на риска работодателят:

1. планира и прилага подходящи мерки за предотвратяване на риска, а когато това не е възможно, осигурява защита на работниците и служителите и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до мястото, където има риск;

2. степенува по приоритети мерките за предотвратяване, намаляване и ограничаване на риска, като отчита установения риск, причините за възникване на опасностите, алтернативните решения, вкл. новостите по съответните проблеми, осъществимостта на решенията и възможността за инвестиции;

3. осъществява контрол за изпълнението и ефикасността на предприетите мерки.

Чл. 11. (1) Оценката на риска се преразглежда, когато:

1. настъпят промени, които могат да окажат влияние върху риска - въвеждане на нови производствени процеси, оборудване, продукти и материали, промяна на организацията на труда, нови сгради и помещения, реконструкция на съществуващи и др.;

2. след настъпили промени в нормативната уредба;

3. оценката е направена на основата на данни и информация, станали невалидни или неподходящи;

4. има условия оценката да бъде подобрена;

5. прилаганите защитни и профилактични мерки са неефективни или неадекватни;

6. резултатите от разследвания на злополуки, аварии, професионални заболявания и инциденти без злополуки налагат преразглеждане.

(2) Преразглеждане на оценката се извършва:

1. по преценка на работодателя;

2. по предписание на контролните органи;

3. при извънредна епидемична обстановка.

(3) Периодичността на оценяване на риска се определя от работодателя в зависимост от установения риск и в съответствие с изискванията на нормативните актове.

Чл. 20. (1) Оценяването на риска се документира по ред и начин, определен от работодателя.

(2) Документацията се съхранява от работодателя.

(3) Документацията по оценяване на риска трябва да удостоверява:

1. че е съставена програма за оценяване на риска;

2. начините, средствата, обхвата и степента на изпълнение на програмата;

3. идентифицираните опасности и рискове, включително специфични или необичайни рискове;

4. групите работници и служители, изложени на рискове;

5. оценката на елементите на риска;

6. взетите решения при оценяването на риска, вкл. информацията, на която те се основават;

7. използваните нормативна уредба и информация съгласно чл. 10;

8. използваните данни от наблюдения, изследвания и проучвания от специализирани лаборатории и звена;

9. препоръчаните мерки от оценителите;

10. приетите мерки, срокове и отговорни лица за предотвратяване, намаляване, ограничаване и контрол на риска и начини на контрол на изпълнението на тези мерки;

11. условията за преразглеждане на оценката съгласно чл. 11.

2.6 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 10 на Директива 89/391/ЕИО - Предоставяне на информация на работниците относно рисковете за безопасността и здравето, както и относно защитните и превантивните мерки

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 19. (1) Работодателят предоставя на работещите, включително и на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа по чл. 14, ал. 1, или на техните

представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.

(2) Информацията по ал. 1 се предоставя на работещите, които извършват работа от разстояние, както и на работещите, които работят на смени и полагат нощен труд.

(3) Информацията по ал. 1 се предоставя на работещите от други предприятия, които извършват работа на територията на съответното предприятие.

Чл. 26. (2) Работодателят е длъжен да осигури:

1. на всеки работещ, включително на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа по чл. 14, ал. 1, както и на работещите, които извършват работа от разстояние, работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при:

а) постъпване на работа;

б) преместване на друга работа или промяна на работата;

в) въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология.

2.7 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 11 на Директива 89/391/ЕИО - Консултации и участие на работниците в обсъжданията по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето на работното място

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 26. (1) Работодателят е длъжен да се консултира с работещите или с техни представители и организации, като създава възможност те да участват при:

1. обсъждането и приемането на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността на работещите;

2. определянето на работещи, които ще извършват дейности по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, първа помощ, борбата с пожарите и евакуацията на работещите;

3. планирането и организацията на обучението на работещите по здравословните и безопасни условия на труд.

Чл. 27. (1) В предприятия с повече от 50 работници и служители се учредяват комитети по условия на труд в състав от 4 до 10 души.

(2) Комитетът по ал. 1 включва представители на работодателя и равен на тях брой представители на работещите по безопасност и здраве при работа.

Чл. 28. (1) В предприятия с 5 до 50 работещи включително, както и в отделните структурни звена на предприятията по чл. 27, ал. 6 се изграждат групи по условия на труд.

(2) Групата по условия на труд се състои от работодателя или ръководителя на съответното структурно звено и от един представител на работещите по безопасност и здраве при работа.

Чл. 29. Комитетите и групите по условия на труд:

1. обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността и на работещите и предлагат мерки за подобряването й;

2. обсъждат резултатите от оценката на професионалния риск и анализите на здравното състояние на работещите, докладите на специализираните служби по трудова медицина и други въпроси по осигуряване и опазване на здравето и безопасността на работещите;

3. обсъждат планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места по отношение на последствията от избора на оборудването, условията на труд и работната среда и предлагат решения за опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите;

4. извършват проверки по спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд;

5. следят състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост;

6. участват в разработването на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд.

2.8 Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците, съгласно член 12 на Директива 89/391/ЕИО - Работодателят трябва да гарантира, че работниците получават подходящо обучение по безопасност и здраве

Кодекс на труда

Чл. 281. (1) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 26. (2) Работодателят е длъжен да осигури:

1. на всеки работещ, включително на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа по чл. 14, ал. 1, както и на работещите, които извършват работа от разстояние, работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при:

а) постъпване на работа;

б) преместване на друга работа или промяна на работата;

в) въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология;

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

Чл. 2. (1) Работодателят осигурява на всеки работещ подходящо обучение и/или инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на професията/извършваната дейност и на работното място, като отчита възможните опасности и резултатите от оценката на риска на съответното работно място.

(2) Работодателят писмено определя:

1. видовете обучения и инструктажи;

2. лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани;

3. програма за провеждане на обучението и/или инструктажа;

4. лицата, които ще провеждат обучението и/или инструктажа.

Чл. 3. Работодателят не допуска до работа работник и служител, който не притежава необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 6. (1) Обучение по безопасност и здраве при работа се провежда на:

1. длъжностните лица, които ръководят и управляват трудовите процеси;

2. длъжностните лица и на специализираните служби по чл. 24 на Закона за здравословни и безопасни условия на труд;

3. лицата, които са определени от работодателя да провеждат инструктажите по безопасност и здраве при работа;

4. членовете на комитета/групата по условия на труд;

5. 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;

6. работници и служители, заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот.

Чл. 10. (2) Инструктажът по безопасност и здраве при работа се провежда:

1. при постъпване на работа;

2. при преместване на друга работа или промяна на работата;

3. при въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология;

4. периодично за поддържане и допълване на знанията на работещите по безопасност и здраве при работа.

(3) Инструктажите по безопасност и здраве при работа са:

1. начален;

2. на работното място;

3. периодичен;

4. ежедневен;

5. извънреден.

Чл. 12. (1) Начален инструктаж се провежда на лицата, които постъпват на работа, както и на лицата по чл. 11, ал. 1, т. 1 - 5 с оглед запознаването им със:

1. основните правила и изисквания по безопасност и здраве при работа в предприятието;

2. вида и характера на извършваната работа;

3. специфичните опасности и рисковете за здравето и живота на работещите;

4. изискванията към тяхното поведение.

(2) Инструктажът по ал. 1 се провежда в деня на постъпване на работа по утвърдена от работодателя програма

Чл. 13. (1) Инструктажът на работното място е практическо запознаване на работника или служителя с конкретните изисквания за безопасното изпълнение на трудовата дейност и се провежда на работното място, преди да му бъде възложена самостоятелна работа.

Чл. 14. (1) Периодичният инструктаж има за цел да поддържа и допълва знанията на работещите по безопасност и здраве при работа.

Чл. 15. (1) 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 химични агенти; при строителни и монтажни работи

Чл. 16. (1) Извънреден инструктаж се провежда:

1. след всяка трудова злополука по чл. 55, ал. 1 на Кодекса за социално осигуряване и установена професионална болест, както и след пожар, промишлена авария и природно бедствие;

2. при констатирани груби нарушения на правилата, нормите и изискванията по безопасност и здраве при работа;

3. при промяна на технологичния процес, при въвеждане на нови машини и съоръжения, при промяна на работното място или организацията на работа;

4. по предписание на контролен орган.

2.9 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 3 на Директива 2009/104/ЕО[3] - Общи задължения, за да се гарантира, че работното оборудване е подходящо за работа, която се извършва от работниците без влошаване на безопасността или здравето

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 8. (1) Работното оборудване трябва да е подходящо за извършваната работа, така че да не застрашава здравето и безопасността на работещите.

(2) Изборът на работното оборудване се извършва съобразно със специфичните условия и характеристики на работата за намаляване на съществуващите в предприятието рискове за здравето и опасностите, произтичащи от използването му.

[3] Директива 2009/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 година относно минималните изисквания за безопасността и здравето на работниците при използването на работно оборудване по време на работа (Втора специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (Кодифицирана версия) (Текст от значение за ЕИП)

(4) Работното оборудване се поддържа и своевременно се ремонтира през целия период на използването му и след извеждането му от експлоатация, така че да не застрашава здравето и безопасността на работещите.

(5) В случай, че работното оборудване създава специфични рискове за здравето и безопасността на работещите, се ограничава броят на лицата, които го използват. Монтажът, демонтажът, подмяната, поддръжката и ремонтът на това оборудване се извършват само от правоспособни лица.

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

Чл. 165. (1) При създаване на организация на работа, избор на технологични процеси и на работно оборудване и при неговото адаптиране и използване се осигурява спазването на установените норми и изисквания по безопасност и опазване на здравето при работа и пожарна безопасност.

(2) При избор на работно оборудване работодателят отчита специфичните условия и характеристики на работата, съществуващите в предприятието и на работното място опасности, както и допълнителни опасности, които могат да бъдат породени от използването на работното оборудване.

(3) При използване на работното оборудване, където не е възможно изцяло да се изключи рискът за безопасността и здравето на работещите, работодателят взима подходящи мерки за минимизиране на рисковете.

2.10 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 4 на Директива 2009/104/ЕО - Правила относно работното оборудване: трябва да са в съответствие с директивата и установените минимални изисквания и да се поддържат по подходящ начин

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 8. (4) Работното оборудване се поддържа и своевременно се ремонтира през целия период на използването му и след извеждането му от експлоатация, така че да не застрашава здравето и безопасността на работещите.

(5) В случай, че работното оборудване създава специфични рискове за здравето и безопасността на работещите, се ограничава броят на лицата, които го използват. Монтажът, демонтажът, подмяната, поддръжката и ремонтът на това оборудване се извършват само от правоспособни лица.

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

Чл. 164. (3) Съоръжения, машини и оборудване, включително ръчни инструменти със или без двигател трябва да бъдат:

1. правилно инсталирани и използвани;
2. поддържани в добро експлоатационно състояние;
3. използвани само по предназначение;
4. обслужвани от подходящо обучени работещи.

Чл. 165. (1) При създаване на организация на работа, избор на технологични процеси и на работно оборудване и при неговото адаптиране и използване се осигурява спазването на установените норми и изисквания по безопасност и опазване на здравето при работа и пожарна безопасност.

Чл. 165а. В случай че работното оборудване създава специфични рискове за здравето и безопасността на работещите, работодателят предприема необходимите мерки, за да осигури:

1. използването на работното оборудване да бъде ограничено до тези лица, на които е възложено да го използват;

2. монтирането, демонтирането, измененията, настройването, поддържането, обслужването и ремонтът на това оборудване да се извършват само от правоспособни и определени за съответните дейности лица.

Чл. 173. (1) Не се допуска експлоатация на работно оборудване с липсващи или неизправни системи за контрол, защита, сигнализация и автоматизация, свързани с безопасността на труда.

Чл. 176. Използваното самостоятелно или в състава на технологични системи работно оборудване трябва да бъде поддържано така, че да отговаря на изискванията за безопасност и опазване на здравето при работа през целия период на използването му, в т.ч. монтиране и извеждане от експлоатация.

Чл. 189. Работното оборудване се използва само по предназначение и при условията, за които е предвидено.

2.11 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 5 на Директива 2009/104/ЕО - Инспекция на работното оборудване — оборудването подлежи на инспекция след инсталиране, и на периодични проверки от компетентни лица

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

Чл. 168а. (1) Когато безопасността на работното оборудване зависи от условията на инсталиране, с цел да се гарантира правилното му инсталиране и функциониране работодателят осигурява извършването на:

1. първоначална проверка след инсталирането и преди първото пускане в експлоатация;

2. проверка след инсталиране на работното оборудване на друга работна площадка или при промяна в местоположението му.

(2) За работно оборудване, изложено на въздействия, които могат да причинят влошаване на състоянието му и в резултат да доведат до опасни ситуации, работодателят осигурява извършването на периодични проверки и при необходимост на периодични изпитвания за гарантиране на безопасната му работа.

(3) След реконструкция и други промени в производствените процеси, продължителен период на престой, възникване на извънредни обстоятелства, като природни бедствия, аварии и др., които могат да имат вредни последици за безопасността на работното оборудване, работодателят осигурява извършването на извънредни проверки и при необходимост изпитвания с цел да се гарантира спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа и своевременното откриване и отстраняване на възникнали неизправности.

(4) Когато в нормативни актове не е предвидено друго, проверките по предходните алинеи се извършват от наети от работодателя лица с необходимата квалификация, които могат да бъдат от състава на съответната организация или извън нея.

(5) За резултатите от проверките се съставя протокол, който се съхранява в досие съгласно чл. 10, което се предоставя на контролните органи при поискване.

(6) Когато работното оборудване се използва извън предприятието, то се придружава от копие на протокола или от друг документ за последната извършена проверка.

2.12 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 6 на Директива 2009/104/ЕО - Работното оборудване, свързано със специфични рискове, трябва да бъде ограничено до лицата, на които е възложено да го използват, и всички ремонти, модификации и поддръжка, да се извършват от определени за това работници

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

Чл. 165а. В случай че работното оборудване създава специфични рискове за здравето и безопасността на работещите, работодателят предприема необходимите мерки, за да осигури:

1. използването на работното оборудване да бъде ограничено до тези лица, на които е възложено да го използват;

2. монтирането, демонтирането, измененията, настройването, поддържането, обслужването и ремонтът на това оборудване да се извършват само от правоспособни и определени за съответните дейности лица.

2.13 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 7 на Директива 2009/104/ЕО - Ергономия и здраве по време на работа

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 4. (3) Работодателят прилага мерките по ал. 1, като осигурява основните принципи на превенция:

4. приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия;

Чл. 12. (1) При работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа се въвеждат физиологични режими на труд и почивка, които спомагат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица.

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

Чл. 26. Работното място се оформя в съответствие с ергономичните изисквания и с антропометричните характеристики на работещите.

Чл. 218. Работната поза и местоположението на работещите по време на работа и при използване на работното оборудване се съобразява с ергономичните принципи.

2.14 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 8 на Директива 2009/104/ЕО - Работниците да получават подходяща информация и, когато е целесъобразно, писмени инструкции за използването на работното оборудване

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 19. (1) Работодателят предоставя на работещите, включително и на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа по чл. 14, ал. 1, или на техните представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.

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

Чл. 3. Освен задълженията по ЗЗБУТ работодателят:

1. информира работещите и/или техните представители по безопасност и здраве при работа за всички мерки, имащи отношение към безопасността и опазване на здравето, които са и ще бъдат предприети на работното място и при използването на работното оборудване. Информацията трябва да бъде лесно разбираема за работещите, за които се отнася;

Чл. 166. (1) Работодателят предоставя на работещите съответна информация и когато е необходимо, писмени инструкции за използване на работното оборудване.

(2) При използване на работно оборудване, при което съществува риск за безопасността и здравето на работещите, работодателят осигурява прилагането на писмени инструкции.

(3) Писмените инструкции по ал. 1 и 2 трябва да са разбираеми за работещите, за които се отнасят, и да съдържат необходимата информация, в т. ч.:

1. условията за използване на работното оборудване;

2. предвидимите ненормални ситуации;

3. изискванията за безопасност и здраве при работа;

4. извлечените от опит заключения при използването на работното оборудване.

Чл. 168. (1) Работещите трябва да бъдат запознати с опасностите, произтичащи от работното оборудване, включително и това, което те не използват непосредствено, намиращо се на:

1. работната им площадка;

2. местата, свързани с изпълнението на тяхната работа.

(2) Изискванията по ал. 1 се прилагат и при каквито и да са промени на работното оборудване

2.15 Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване от тях, съгласно член 9 на Директива 2009/104/ЕО - Работниците да получават подходящо обучение

Кодекс на труда

Чл. 281. (1) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 26. (2) Работодателят е длъжен да осигури:

1. на всеки работещ, включително на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа по чл. 14, ал. 1, както и на работещите, които извършват работа от разстояние, работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при:

а) постъпване на работа;

б) преместване на друга работа или промяна на работата;

в) въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология;

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

Чл. 167. (1) Работодателят осигурява работещите да получат необходимото обучение за използването на работното оборудване, в т. ч. и обучение за всеки възможен риск.

(2) При ремонт, изменение, поддържане и обслужване на работно оборудване съответните работещи трябва да получат необходимото специфично обучение.

Чл. 164 (3) Съоръжения, машини и оборудване, включително ръчни инструменти със или без двигател трябва да бъдат:

4. обслужвани от подходящо обучени работещи.

Глава трета
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАЗМЕРА НА НАМАЛЕНИЕТО НА ПОМОЩТА

Чл. 4. (1) При установено неспазване на някое от изискванията на предварителни условия в социалната сфера, определени в Глава втора, размерът на намалението се определя съгласно приложението.

(2) Повторяемост се прилага винаги, когато се установи и едно повторение на неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера.

(3) Когато е установена системност при неспазване на изискванията на предварителни условия в социалната сфера, определени в Глава втора, размерът на намалението се определя съгласно приложението.

(4) Умишленост се прилага винаги, когато след установена повторяемост се установи следващ случай на неспазване на някое от изискванията на предварителните условия в социалната сфера.

(5) Размера на намалението по ал. 1, 2, 3 и 4 се определя спрямо общия размер на помощта, която предстои да бъде отпусната на бенефициента, съгласно приложението.

Чл. 5. Когато се установи, че не са спазени всички изисквания на предварителните условия в социалната сфера, установени в Глава втора, размерът на намалението е в размер на сто на сто спрямо общия размер на помощта, която предстои да бъде отпусната на бенефициента.

Глава четвърта
КУМУЛИРАНЕ НА РАЗМЕРА НА НАМАЛЕНИЯТА ПРИ УСТАНОВЕНИ НЕСПАЗВАНИЯ, ПОПАДАЩИ В РАЗЛИЧНИТЕ ГРУПИ

Чл. 6. При установени неспазвания по чл. 4, ал. 1 - 4 размерът на намалението не се кумулира. В този случай, най-високият определен размер се приема като показателен при определянето на окончателния размер на намалението.

Чл. 7. Размерът на всички намаления, съгласно настоящата методика, не може да надвишава общия размер на финансова помощ, която предстои да бъде отпусната на бенефициента.

ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

§ 1. По смисъла на тези правила:

1. **„Тежест“** – на неспазването зависи от значимостта на последствията от неспазването на предварителните условия в социалната сфера и може да бъде:

а) неспазвания с ниска тежест, когато е установено нарушение на предварителните условия в социалната сфера;

б) неспазвания с висока тежест, когато не са спазени всички изисквания на предварителните условия в социалната сфера.

2. **„Степен“** на неспазването зависи от въздействието му върху интервенцията като цяло и може да бъде:

а) неспазвания с частична степен са тези, за които е определена ниска тежест;

б) неспазвания с пълна степен са тези, за които е определена висока тежест.

3. **„Повторяемост“** се определя, когато едно и също неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера продължава или се повтори веднъж в рамките на три последователни календарни години.

4. **„Умишленост“** е всеки следващ случай на същото неспазване на изискванията на предварителните условия в социалната сфера, след установена повторяемост.

5. **„Системност“** е налице, когато са установени едно и също по вид неспазване повече от веднъж в рамките на една календарна година и/ или повече от едно неспазвания на изискванията на предварителните условия в социалната сфера в рамките на една календарна година при същия бенефициент и не са налице повторяемост и/или умишленост.

6. **„Интервенция“** е всяка интервенция за подпомагане, включена в Стратегическия план за развитието на земеделието и селските райони на Република България за периода 2023 – 2027 г. и неговите изменения в съответствие с изискванията на Регламент (ЕС) 2021/2115.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. Настоящата методика се приема на основание чл. 56, ал. 3 от Закона за подпомагане на земеделските производители.

§ 3. Настоящата методика се прилага само за целите на финансирането, управлението и мониторинга на различните интервенции и мерки от общата селскостопанска политика,

финансирана от общия бюджет на Съюза чрез Европейския фонд за гарантиране на земеделието (ЕФГЗ) и Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР).

§ 4. Настоящата методика се прилага по отношение на неспазване на изискванията, свързани с трудовата заетост и здравословните и безопасните условия на труд и задълженията на работодателите, извършени след 1 януари 2025 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Основа за изчисляване на намалението	Тежест	Степен	Размер на намалението	Повторяемост	Системност	Размер на намалението за системност	Умишленост
1	2	3	4	5	6	7	8
Общия размер на помощта, която е отпусната и/или предстои да бъде отпусната	Ниска	Частична	Колона 1*3 на сто	Колона 1*10 на сто	Да	Колона 1*4 на сто	Колона 1*15 на сто
					Не	Не приложимо	
Общия размер на помощта, която е отпусната и/или предстои да бъде отпусната	Висока	Пълна	Колона 1*100 на сто	Колона 1*100 на сто	Да	Колона 1*100 на сто	Колона 1*100 на сто