

Технически университет – София

Стопански факултет

Дистанционно обучение

Специалност: „Индустриален мениджмънт“, 3 курс, ОКС „бакалавър“

Учебна дисциплина: „Техническа безопасност“

НАДЕЖДНОСТ И БЕЗОПАСНОСТ НА ПРОИЗВОДСТВЕНИ СИСТЕМИ

Тема за упражнение:
***ОБЕЗПЕЧАВАНЕ НА БЕЗОПАСНОСТТА НА
ПРОИЗВОДСТВЕНАТА СИСТЕМА***

лекции: доц. д-р инж. Борислав Николов

сем. упр.: гл. ас. д-р инж. Ваня Иванова

v.ivanova@tu-sofia.bg

Казус - Обезпечаване на безопасността на производствената система: постигане на „нулеви наранявания“

В голяма международна енергийна компания с персонал над 15 000 души е извършен одит на Системата за управление на безопасността на труда.

Установено е, че животът и здравето на всеки служител на предприятието зависи от степента на отговорност на мениджърите в клоновете и структурните отдели на компанията.

Проблем

Предприятието **системно нарушава изискванията за безопасност**, което води до **инциденти с увреждане на здравето на персонала** и дори до **смъртни случаи**. Това се случва веднъж на всеки шест месеца, а понякога и по-често.



90% от тези случаи са причинени от изпълнители, които са пренебрегнали изискванията за безопасност.

Самите изпълнители не възприемат проблема с произшествията от първостепенно значение, а ръководителите на структурните подразделения **не настояват за строги мерки**. Всичко това се случва въпреки факта, че за всички нарушения има глоби до за физическите лица.



Компанията е започнала да губи репутацията си поради редовни съдебни спорове с регулаторните органи. Наложени са санкции, градските медии отразават проблема и акционерите започват да проявяват основателна загриженост.

Изисквания

Ръководителят на отдела по безопасност на труда на компанията си постави задача - да определи **начините за повишаване на безопасността на труда в предприятието и намаляване на производствените наранявания до нула.**

Резултати от анализа на безопасността

Цялото **техническо оборудване** за изпълнение на мерките за здравословни и безопасни условия на труд в производството е в **съответствие с международните стандарти.**

Защо се допускат фатални злополуки?



Анализът на информацията показва:

- Един от десет случая е технологичен фактор, т.е. влошаване на състоянието на сгради и конструкции или „умора“ на оборудването.



- В два от десет случая има вина на конкретни хора, тоест „човешкият фактор“, когато правилата за защита на труда се прилагат според инструкциите, но не рационално, не точно и в грешен момент.
- В **седем от десет случая** причината за произшествията е **умишлено нарушение на правилата за безопасност или пълното им пренебрегване.**

Установен е различен подход сред различните ръководители на отдели към изпълнението на техните задължения по въпроса за опазване безопасността на труда.

- Някои **отстраняват нарушителите от работа, глобяват ги и налагат спазването на правилата за безопасност.**
- Други **само официално правят коментари, без да се стремят да премахнат нарушенията.**



Различните степени на вътрешна отговорност на мениджърите водят до различни резултати от инциденти или до пълното им отсъствие.

Извод

Предприятието няма единна концепция за управление по отношение на политиката на здраве и безопасност на персонала.

Хората са източник на проблема с нараняванията. В съзнанието на всеки човек не се фокусира върху приоритета за осигуряване на безопасността на труда.

Както ръководният екип, така и обикновените служители не разглеждат защитата на труда като знак, който определя успеха на компанията.



По-честото призоваване в прокуратурата, опустошителни статии в медиите и доклади до градската администрация подтикват ръководството на компанията до разбирането, че **е време да се промени нещо.**

Разширени проучвания на безопасността на работа

На всеки мениджър е възложена отговорността да изготви доклад, в който да предостави статистика за нараняванията в неговия отдел и обяснение на причинно-следствената връзка за всички наранявания. Подобен анализ разкрва специфични „тесни места“ в неговия район, за които той самият докладва.

Анализът на тези проучвания разкрива причините за ниската ефективност на привидно перфектната система за защита на труда на това предприятие.



1 причина: Ръководството е дало приоритет на въвеждане на мерки, приети от международните стандарти за безопасност на работата, но не е дало приоритет за постигане на „нулеви наранявания“.

2 причина. **Целта на нулево нараняване се разбира по различен начин от всеки отделен линеен мениджър.** Някои от тях вярват, че ако нищо не се случи с техните непосредствени подчинени, то това е той - „нулево нараняване“.

3 причина. Системата от двоясно **разбиране какво е „добро“ и кое „лошо“.**

4 причина. Има и различия във възприятията за **приоритети в системата на ценностите на организацията сред обикновените служители и мениджъри.** Има случаи, когато на входа на шофьори от страна на клиента не бяха дадени ЛПС (лични предпазни средства), което беше пряко нарушение на инструкциите на управляващия директор и ръководителя на отдела за защита на труда.

4. Решено е да се приложи **мониторинг на психофизиологичното благосъстояние на персонала,** за да се контролира неговата надеждност и да се предотврати проявата на неблагоприятен „човешки фактор“.



Предприети действия

1. Приет е протокол, задължаващ мениджърите да не допускат в най-малка степен нарушения на правилата за защита на труда, т.е. „нулева толерантност“ към каквито и да било нарушения.
2. Издадена е и е влязла в сила **заповед за материална отговорност**, в случай че ръководител или специалист е нарушил защитата на труда или не е елиминирал рисков фактор за живота и здравето по вина на човек или технология
3. **Определи и одобри ясна система от ценностни приоритети** на предприятието.

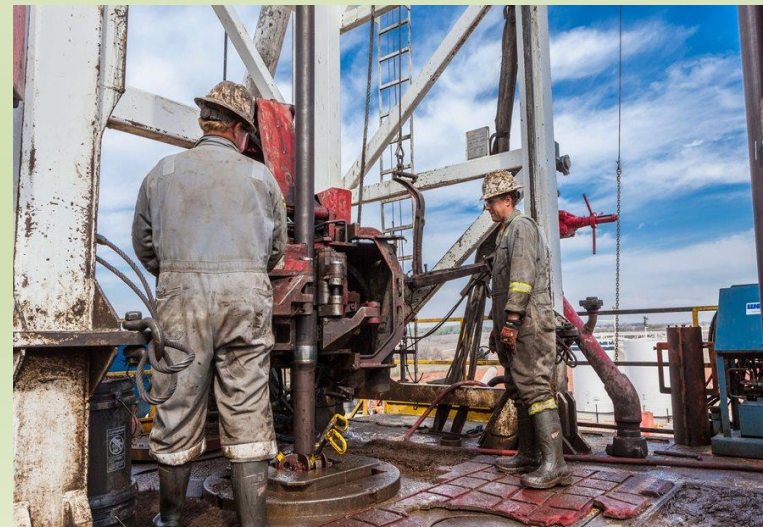
Ефективността на бизнеса се счита за основното.

На второ място е 100% безопасност на труда.

Печалба - на третия.

4. Решено е да се приложи **мониторинг на психофизиологичното благосъстояние на персонала**, за да се контролира неговата надеждност и да се предотврати проявата на неблагоприятен „човешки фактор“. Това даде възможност да се разработят и одобрят редица стратегически цели за системно и постоянно отстраняване на нарушенията на защитата на труда.

5. Организиран е **фото и видео конкурс между персонала за установяване на нарушения на защитата на труда**, опасни зони и фиксиране на рисковете с последващото им отстраняване. **За победителите и участниците бяха подготвени ценни награди.** Безопасността на изпълнителя беше от първостепенно значение.



Резултат

1. През изминалата година **не е имало фатални инциденти.**
2. **Нито едно нараняване с „умерена тежест“.**
3. **Максимум един инцидент на месец с проява на заплаха за здравето на персонала.** Шофьорите на клиентите, които не са сложили лични предпазни средства на входа, нямат право да товарят стоките.



Тема за упражнение:

**ВЪПРОСИ ПО ТЕМА „УПРАВЛЕНИЕ НА
НАДЕЖНОСТТА И ТЕХНОЛОГИЯ РИСК В
ПРОИЗВОДСТВЕНИТЕ И ОПЕРАЦИОННИТЕ
СИСТЕМИ “**



1. По смисъла на кой документ „здравословни и безопасни условия на труд“ са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки, и създават при работа предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работниците:

- а) Конституция на Република България
- б) Закон за здравословни и безопасни условия на труд
- в) Кодекс на труда
- г) Търговски закон

КОНСТИТУЦИЯ
на
РЕПУБЛИКА
БЪЛГАРИЯ



ЗАКОНИ В ЗДРАВЕН УЕБСАЙТ

ЗАКОН
ЗА ЗДРАВОСЛОВНИ
И БЕЗОПАСНИ
УСЛОВИЯ НА ТРУД

zdraven.website

КОДЕКС
НА
ТРУДА

2021



ТЪРГОВСКИ
ЗАКОН

С предимна редакция на текстовете

ЗАКОН
ЗА ТЪРГОВСКИЯ
РЕГИСТЪР

ciela



2. Вярно ли е твърдението (ДА/НЕ)?

В Конституцията на Република България се регламентират нормативно въпросите по трудовите спорове между служителите и предприятието.

☐ ДА

☐ НЕ

КОНСТИТУЦИЯ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

В сила от 13.07.1991 г.

Обн. ДВ. бр.56 от 13 Юли 1991г., изм. ДВ. бр.85 от 26 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 31 Март 2006г., изм. ДВ. бр.78 от 26 Септември 2006г., изм. ДВ. бр.12 от 6 Февруари 2007г., изм. и доп. ДВ. бр.100 от 18 Декември 2015г.

Преамбюл

Ние, народните представители от Седмото Велико народно събрание, в стремежа си да изразим волята на българския народ,

като обявяваме верността си към общочовешките ценности: свобода, мир, хуманизъм, равенство, справедливост и търпимост;

като издигаме във върховен принцип правата на личността, нейното достойнство и сигурност;

Чл. 5. (1) Конституцията е върховен закон и другите закони не могат да ѝ противоречат.

(2) Разпоредбите на Конституцията имат непосредствено действие.

(3) Никой не може да бъде осъден за действие или бездействие, което не е било обявено от закона за престъпление към момента на извършването му.

(4) Международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат.

(5) Всички нормативни актове се публикуват. Те влизат в сила три дни след обнародването им, освен когато в тях е определен друг срок.

Чл. 6. (1) Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права.

(2) Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.

Чл. 15. Република България осигурява опазването и възпроизводството на околната среда, поддържането и разнообразието на живата природа и разумното използване на природните богатства и ресурсите на страната.

Чл. 16. Трудът се гарантира и защитава от закона.

КОДЕКС НА ТРУДА

Глава четвърта. КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

В сила от 01.01.1987 г.

ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ.

Глава първа.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет и цел

Чл. 1. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

(2) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

Глава пета.

ВЪЗНИКВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Раздел I.

Трудов договор

Сключване

Чл. 61. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа.

(2) За длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет, трудовият договор се сключва от по-горестоящия спрямо работодателя орган. В тези случаи трудовото правоотношение се създава с предприятието, в което е съответната длъжност.

(3) Трудов договор може да се сключи и с група от лица - непосредствено или чрез упълномощен от тях представител. В този случай за работодателя и за всяко лице от групата възникват същите права и задължения, както ако договорът би бил сключен с всяко едно от тях.

Задължение за създаване на здравословни и безопасни условия на труда (Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Чл. 275. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) 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.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Глава седма. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Глава осемнадесета. ТРУДОВИ СПОРОВЕ (ИЗМ. - ДВ, БР. 100 ОТ 1992 Г.)



3. Вярно ли е твърдението (ДА/НЕ)?

В Закона за здравословни и безопасни условия на труд се въвеждат общите принципи за превенция и мерки за стимулиране на безопасността и здравето на работещите.

☐ ДА

☐ НЕ



4. Вярно ли е твърдението (ДА/НЕ)?

Закон за здравословни и безопасни условия на труд задължава работодателя да предоставя информация и обучение за осигуряване на безопасни условия на труд на неговите работници и служители.

☐ ДА

☐ НЕ

ЗАКОН за здравословни и безопасни условия на труд

Глава трета ЗАДЪЛЖЕНИЯ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Обн., ДВ, бр. 124 от 23.12.1997 г., изм., бр. 86 от 1.10.1999 г., бр. 64 от 4.08.2000 г., в сила от 4.08.2000 г., бр. 92 от 10.11.2000 г., в сила от 1.01.2001 г., бр. 25 от 16.03.2001 г., в сила от 31.03.2001 г., бр. 111 от 28.12.2001 г.,

Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (Изм. - ДВ, бр. 40 от 2007 г.) (1) С този закон се уреждат правата и задълженията на държавата, работодателите, работещите, представителите на работещите по безопасност и здраве при работа, на лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие, и на други организации и юридически лица за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

(2) Този закон въвежда общи принципи за превенция и мерки за стимулиране подобренията на безопасността и здравето на работещите за:

1. превенция на професионалните рискове;
2. защита на безопасността и здравето;
3. отстраняване на рисковете и причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост;
4. информиране, консултации, обучение;
5. балансирано участие.

Глава шеста ИКОНОМИЧЕСКИ ФОРМИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУДА

Чл. 51. (1) Работещите се осигуряват задължително за професионално заболяване и трудова злополука, като осигурителните вноски са за сметка на работодателите.

Глава седма КОНТРОЛ И АДМИНИСТРАТИВНОНАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ

Глава втора ОБЩИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 4. (Изм. - ДВ, бр. 40 от 2007 г.) (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.



5. Вярно ли е твърдението (ДА/НЕ)?

Риск свързан с работата може да възникне при промени в: работните процеси, реструктуриране на работното място и използване на уменията на работещия .

☐ ДА

☐ НЕ



www.greenbalkans.org



[tpa](#) Training & Personnel Australia



armymedia.bg



www.puls.bg



pik.bg



Oferta-Premiya.today



6. Коя институция извършва контрол по изпълнение на трудовото законодателство в предприятията:

- а) Министерски съвет
- б) Министерство на икономиката
- в) Главна инспекция по труда
- г) Министерство на здравеопазването



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Министерство на труда и
социалната политика

МИНИСТЕРСТВО ▾ ПОЛИТИКИ ▾ ДОКУМЕНТИ ▾ АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ▾

Начало / ИА "Главна инспекция по труда"

ИА "Главна инспекция по труда"

ГЛАВНАТА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА има следните основни функции:

- контролира спазването на трудовото законодателство;
- упражнява специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд за насърчаване на заетостта, на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, когато това е възложено със закон;
- дава сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство и по прилагането на Закона за насърчаване на заетостта;
- уведомява компетентните органи за установени непълноти и недостатъци в действащото трудово законодателство.

Приложение № 1
към чл. 4, ал. 1

ДЕКЛАРАЦИЯ

по чл. 15 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд за год.

Попълва се от дирекцията „Инспекция по труда“

Дирекция „Инспекция по труда“
Входни № и дата на декларацията
Приложение/я №
Длъжностно лице, приело декларацията
/име и фамилия/ /подпис/

РАЗДЕЛ I. ДАННИ ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Наименование/име на юридическото и физическото лице, което:

Пълно наименование на ЮЛ
Име, презиме и фамилия на ФЛ
☐ Самостоятелно наема работещи
☐ Ползва или е ползвало работещи, предоставени от предприятие, което осигурява временна заетост

2. Седалище и адрес на управление:

ЕИК 1111111111

гр. (с) общ обл.
ж.к. ул. №
бл. вх. ет. ап.
Пощенски код 11111 Тел/Факс E-mail

3. Управляващ и представляващ дружеството, организацията, търговеца

(При повече от един управляващ или представляващ се добавят допълнителни полета)

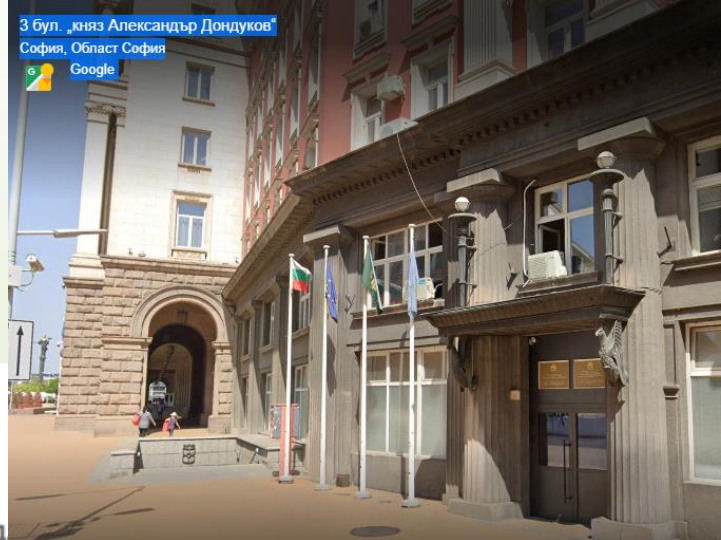
3.1.

ИДЕНТИФИКАЦИОННА КАРТА

1. На
(точно наименование на предприятието(обекта))
2. Адрес
(град, село, ул. №, пощенски код по съдебна регистрация)
3. Адрес
(град, село, ул. №, пощенски код по местонахождение на предприятието (обекта))
Телефон: Факс:
4. ЕИК (Булстат) 5. Код по КИД-2008 [] [] [] []
6. Работодател
(представител на работодателя) (име, презиме, фамилия)
Длъжност: ЕГН
Домашен адрес:
7. Предмет на дейност на предприятието
8. Подразделения на предприятието (обекти, цехове, участък, работни места, извън територията на предприятието)

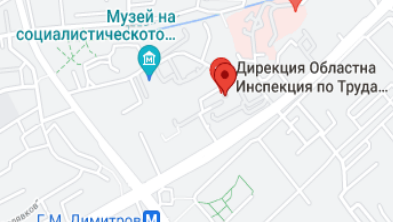
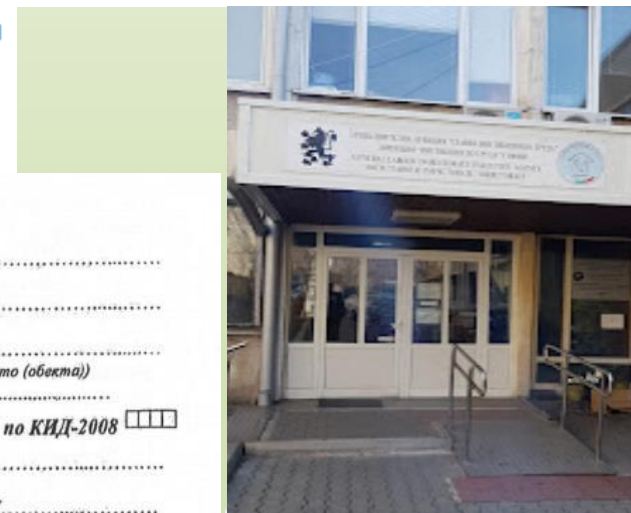
<https://mlsp.government.bg/git>

3 бул. „княз Александър Дондуков“
София, Област София
Google



Дирекция Областна Инспекция по
Труда - София град

Адрес: ул. „Лъчезар Станчев“ 20, 1797 НПЗ Дианабад, София



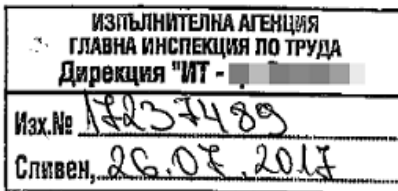


РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



Дирекция „Инспекция по труда“ - [REDACTED]

СЪОБЩЕНИЕ
НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ. 416, АЛ. 3 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА



ДО
[REDACTED]
УЛ. „ [REDACTED] “ № [REDACTED], ЕТ. „ АП. [REDACTED] “
ГР. [REDACTED]

На 30.06.2017 г. е съставен АУАН № 20-001921 от [REDACTED]
[REDACTED] - гл. инспектор в Д „ИТ“ [REDACTED].

С наше писмо изх. № 17228616/30.06.2017 г. същият Ви бе изпратен на Вашия адрес. Изпратеното писмо е върнато в цялост, което е видно от статуса на известието за доставяне, където е отбелязано „непотърсен“.

С оглед на гореизложеното и на основание чл. 416, ал. 3 от Кодекса на труда АУАН № 20-001921/30.06.2017 г. се счита за връчен след седемдневен срок от поставяне на настоящето съобщение на таблото за обявление в Д „ИТ“ [REDACTED] и в интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Дата на поставяне на таблото за съобщения в сградата на Д „ИТ“ [REDACTED], на адрес гр. [REDACTED] и публикуване в интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ : **26.07.2017 г.**

Дата на сваляне от таблото в сградата на Д „ИТ“ [REDACTED] на адрес: гр. [REDACTED], ул. „ [REDACTED] “ : **03.08.2017 г.**



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



Дирекция „Инспекция по труда“ Варна със седалище Варна

СЪОБЩЕНИЕ № 5 /11.05.2021 г.
НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ.416, АЛ.3 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА

ДО
[REDACTED]
УПРАВИТЕЛ НА „КРИЕЙТИВ ЦЕНТЪР“ ООД, ЕИК [REDACTED]
УЛ. „ [REDACTED] “ № [REDACTED]
ГР. СОФИЯ



УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН [REDACTED]

На 11.02.2021 г. е открито административно производство на дружеството „КРИЕЙТИВ ЦЕНТЪР“ ООД, ЕИК [REDACTED] с призовка с Изх.№ 354/11.02.2021 г., за явяване и представяне за проверка на документи в Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Варна. Въз основа на представената документация по електронна поща на 02.03.2021 г. в Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Варна е изготвен Протокол ПР2105534/12.03.2021 г. за отстраняване на констатираните нарушения по време на проверката, екземпляр от който ведно с покана за съставяне на АУАН /Акт за установено административно нарушение/ на 25.03.2021 г. в Дирекция „Инспекцията по труда“ със седалище Варна са изпратени на адреса по седалище и управление на дружеството, които са били получени. Поради неявяването Ви на посочената дата, във Ваше отсъствие е съставен:

1. АУАН № 03-013519/26.03.2021 г.

АУАН е съставен от инж. Емил Начев – главен инспектор в Дирекция „Инспекцията по труда“ със седалище Варна.

Екземпляри от съставения АУАН е изпратени на адреса по седалище и управление на дружеството, с писма с обратна разписка, с изх.№21015882/26.03.2021 г., което се е върнало в цялост със съобщение „непотърсена“.

С оглед горното и на основание чл.416, ал.3 и ал.4 от Кодекса на труда,

1. АУАН № 03-013519/26.03.2021 г.

се считат за връчени след седемдневен срок от поставянето на настоящето съобщение на таблото за обявление в Дирекция „Инспекцията по труда“ със седалище Варна и в интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Дата на поставяне на таблото за съобщения в сградата на Дирекция „Инспекцията по труда“ със седалище Варна с адрес: гр. Варна, ул. „Христо Самсаров“ №2А - 11.05.2021 г.

Дата на сваляне от таблото за съобщения в сградата на Дирекция „Инспекцията по труда“ със седалище Варна с адрес: гр. Варна, ул. „Христо Самсаров“ №2А - 05.2021г.

Изготвил:

инж. [REDACTED] – гл. инспектор
Д ИТ със седалище Варна

9000, гр.Варна, ул. „Христо Самсаров“ №2А
тел.: (052) 61 29 46; 61 29 41, факс: (052) 61 29 46
e-mail: dltama@gi.government.bg



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

София 1000, бул. "Киев Ал. Дондуков" № 3



Резултати от извършени проверки по извънредна кампания № 6 (консервна промишленост и винопроизводство) (за периода 28.09. - 30.10.2009 г.)

През периода 28.09.2009 г. – 30.10.2009 г. се проведе Извънредна национална кампания № 6 "Спазване на трудовото законодателство в предприятия за преработка и консервиране на плодове и зеленчуци и в предприятия за производство на вина" в изпълнение на Писмо изх. № 12183 от 18.09.2009 г. на Изпълнителния директор на ИА „Главна инспекция по труда“.

С реализиране на кампанията се целеше да се наложи спазването на трудовите правни норми при сезонното наемане на лица в предприятията от тези икономически дейности и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за всички работещи.

Обобщени данни за параметрите на Извънредна кампания № 6

По време на кампанията се провериха 159 предприятия, в т.ч 82 - за преработка и консервиране на плодове и зеленчуци и 77 предприятия за производство на вина. За първи път бяха инспектирани 18 предприятия, от които 14 за производство на вина.

Най-голям брой предприятия се провериха в Пловдивска, Пазарджишка, Ямболска, Сливенска и Хасковска област.

В предприятията към момента на проверките са работили 7508 лица, от които 4246 жени.

Констатираха се 1245 броя нарушения на нормите на трудовото законодателство, което представлява 7.6 констатирани нарушения на една проверка.

Установените нарушения на законовите норми се разпределят както следва:

1. В предприятията за преработка и консервиране на плодове и зеленчуци - 644 броя нарушения, в т.ч.:

- нарушения на норми в областта на ЗБУТ – 484 броя;
- нарушения на норми в областта на ТПО – 160 броя.

Нарушенията по ЗБУТ се разпределят както следва:

- по организация на дейността за осигуряване на ЗБУТ – 274 броя;
- по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси – 144 броя;
- по хигиена на труда – 66 броя.

Нарушенията по ТПО се разпределят както следва:

- по заплащането на трудовите възнаграждения – 26 броя;
- работното време, почивките и отпуските – 16 броя;
- без трудови договори – 2 броя;
- по полагане и/или заплащане на извънреден труд – 2 броя;
- други – 114 броя;

2. В предприятията за производство на вина - 601 броя нарушения, в т.ч.:

- нарушения на норми в областта на ЗБУТ – 454 броя;
- нарушения на норми в областта на ТПО – 147 броя.

Нарушенията по ЗБУТ се разпределят както следва:

- по организация на дейността за осигуряване на ЗБУТ – 296 броя;
- по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси – 91 броя;
- по хигиена на труда – 67 броя.

Нарушенията по ТПО се разпределят както следва:

- по заплащането на трудовите възнаграждения – 31 броя;
- полагане и/или заплащане на извънреден труд – 2 броя;
- работното време, почивките и отпуските – 24 броя;
- други – 90 броя.

1. Спазване на нормите на трудовото законодателство в областта на трудовите правоотношения

Анализът на резултатите от извършените проверки показва, че основните работници в предприятията от консервативната промишленост и за производство на вина са наети по трудови договори за неопределено време. Допълнителното наемане на лица е извършено чрез сключване на:

- срочни трудови договори;
- трудови договори за работа до 5 дни в месеца;
- граждански договори.

Констатира се, че в някои области на страната при беритбата на грозде избите използват лица, работещи в дъщерни предприятия на дружествата.

Следва да се отбележи, че икономическата криза в страната се е отразила и на обема на производството на предприятията от двата бранша. В този смисъл, голяма част от предприятията не наемат сезонни работници, а напротив намаляват числения си състав, като прекратяват трудови правоотношения с наетите по трудов договор лица. Това обстоятелство е една от причините за установения минимален брой нарушения по законосъобразното възникване на трудовите правоотношения.

Установените по-характерни нарушения в областта на трудовите правоотношения са следните:

1. По заплащане на трудовите възнаграждения

Този вид нарушение е най-често срещаното по време на извършване на проверките. В резултат на задълбочаването на икономическата криза в страната в част от предприятията не се изплащат или се забавя изплащането на трудовите възнаграждения на наетите лица. Не се гарантира изплащане на трудовото възнаграждение в размер не по-малко от минималната работна заплата, установена за страната.

Констатира се, че има работодатели, които не са изплатили уговореното трудово възнаграждение на наетите работници и служители в уговорените срокове.

За работа през дните на официални празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работещите като невъоръжена охрана не се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовите им възнаграждения и при сумирано изчисляване на работното време на наетите, като невъоръжена охрана в предприятията нощните часове не се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за дневно отчитане на работното време за съответното работно място. Не се начислява и изплаща допълнително трудово възнаграждение за положен нощен труд и за работа на официални празници.