

Проект BG05M9OP001-3.004  
„Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“,  
финансиран от Оперативна програма  
„Развитие на човешките ресурси“,  
съфинансирана от Европейския съюз  
чрез Европейския социален фонд



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## АКТИВНИ ЗАЕДНО ЗА ПО-ДОБРИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

За повече информация  
можете да се свържете с:

**Дирекция „Инспекция по труда“**  
във Вашето населено място

или с

**ИА ГИТ**  
на телефон:

**0700 17 670**



София 1000  
бул. "Княз Ал. Дондуков" 3  
[www.gli.government.bg](http://www.gli.government.bg)

Проект BG05M9OP001-3.004  
„Оптимизация и  
иновации в ИА ГИТ“



## АКТИВНИ ЗАЕДНО ЗА ПО-ДОБРИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

### Съдържание

|  |    |
|--|----|
| 1. Въведение.....  | 3  |
| 2. Представяне на дейностите .....   | 3  |
| 3. Проучване на добри практики в страни – членки на ЕС .....                                 | 5  |
| 4. Проведени анализи и проучвания сред КУТ/ГУТ в<br>предприятията в България .....           | 14 |
| 5. Представяне на системата от процедури за активизиране<br>на КУТ/ГУТ в предприятията ..... | 19 |
| 6. Стъпки към съвместни дейности на КУТ/ГУТ и<br>Инспекцията по труда .....                  | 25 |
| 7. Представяне на дейностите по апробиране .....   | 26 |
| 8. Добри практики, установени при апробирането .....   | 30 |
| 9. Често задавани въпроси .....  | 31 |
| 10. Пет причини Вашето предприятие да се включи .....  | 32 |
| 11. Легенда на съкращенията .....  | 32 |



**УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,  
СЪПГИ СЪМИШЛЕНИЦИ – РАБОТОДАТЕЛИ, РАБОТЕЩИ, СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ,**

Няма по-ценен професионален успех от този всеки ден след работа да се прибираме у дома – при своите семейства. Да опази живота и здравето на своите работници и служители трябва да бъде мисия на всеки работодател. Всеки работещ трябва да се труди с мисълта, че никои по-добре от него самия не може да опази живота му.

Единственият ефективен начин да осигурим на българските работещи достойни, безопасни и здравословни условия на труд, е всички ние – държавните институции, организациите на работодателите, на работниците и служителите, всеки работодател, всеки работещ, заедно да създаваме и да прилагаме правилата за безопасен труд със съзнанието, че те не са административна тежест, а спасяват живот.

В основата на най-ефективните правила е информацията, а най-ценната информация може да бъде предоставена от хората, които работят на конкретните работни места и ежеминутно се сблъскват с проблемите на тях. Комитетите и групите по условия на труд са онези организации в едно предприятие, които са еднакво близо до виждащите проблемите работещи и до работодателите, държачи лостовете за тяхното решаване. Затова в нашия проект „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“ ние заложихме разработване и прилагане на методика за активизиране на КУТ и ГУТ в предприятията с нашето активно участие по-скоро като партньор, отколкото като орган, налагащ изпълнението на законодателството чрез принуда.

Вярвам, че заедно ще успеем да ангажираме участниците в Комитетите и групите по условия на труд да се включат по-активно в изпълнението на нашата обща мисия – осигуряването на безопасност и здраве при работа в българските предприятия. Да възпитават у работещите култура на превенция по безопасен труд, а у работодателите – разбирането, че хората са най-ценният им капитал.

И тогава ще дойде времето, когато Инспекцията по труда, като контролен орган, ще има все по-малко работа. Време, за което отдавна мечтаем.

**Инж. Румяна Михайлова,**  
Изпълнителен директор на  
Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“



## 1. Въведение

---

Тази брошура представя дейностите по разработване на процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията, изпълнени в рамките на проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Проектът има за основна цел да се повиши капацитетът на ИА ГИТ за ефективно и ефикасно осъществяване на нейните функции чрез:

1. Оптимизиране на бизнес процесите в работата на служителите на ИА ГИТ;
2. Подобряване на инспекционната дейност в ИА ГИТ чрез прилагане на иновативни методи;
3. Повишаване информираността на работодатели, заети и всички заинтересовани лица по отношение на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и спазване на трудовото законодателство;
4. Подкрепа на практики, насочени към борба със сивата икономика и недекларираната заетост в предприятията.

За постигане на целите са заложили дейности в четири направления:

- Инспектиране, осъществявано от служители на ИА ГИТ;
- Повишаване знанията и уменията на работодателите в ИА ГИТ;
- Повишаване на информираността на работодатели и заети в предприятията по отношение осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и спазване на трудовото законодателство;
- Подкрепа на практики, насочени към борба със сивата икономика и недекларираната заетост в предприятията.

## 2. Представяне на дейностите

---

Основната цел на тази дейност е чрез създаване на процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията да се повиши капацитетът на ИА ГИТ за ефективно и ефикасно осъществяване на нейните функции.

### Етапи на изпълнение:

**Етап 1:** Анализ и оценка на практиката в ИА ГИТ за съвместна работа с КУТ/ГУТ в предприятията и опита на най-малко три страни – членки на ЕС

По време на този етап въз основа на задълбочен анализ е оценена практиката в ИА ГИТ и опита в 10 страни – членки на ЕС, за съвместна работа на Инспекцията по труда с КУТ/ГУТ, както и ролята на КУТ/ГУТ за повишаване на ефективността и ефикасността на контролната дейност.

Беше извършен анализ на нормативни актове и други документи и бяха направени констатации за идентифицирани добри практики и проблеми, както и предложения за тяхното решаване. Беше изготвен също SWOT анализ на силните и слабите страни, възможностите и заплахите в практиката на ИА ГИТ при съвместна работа с КУТ/ГУТ.

**Eman 2:** Проучване на потребностите, нагласите и очакванията на ИА ГИТ и КУТ/ГУТ по отношение разработване и прилагане на „Процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“

Целта на този етап беше да събере мнения, оценки и очаквания, въз основа на които бе взето решение за насоките при разработване на „Процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“ и как ще функционира тя. За набиране на необходимата емпирична информация беше приложена комбинация от качествени и количествени методи: фокус-групови дискусии, дълбочинни интервюта и анкетно проучване.

**Eman 3:** Разработване на „Процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“

Въз основа на резултатите от дейностите в етап 1 и 2 беше подготвен проект на система от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията, които обхващат както контролната дейност, така и дейността по информиране и консултиране от страна на ИА ГИТ. Беше изготвена структура на всяка една процедура, обхващаща основните задължителни елементи, които трябва да съдържа, тяхната взаимовръзка, както и връзката им към структурата на други процедури на ИА ГИТ.

**Eman 4:** Апробиране (прилагане) на „Процедурата за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“

По време на този етап беше извършена подготовка, организиране и провеждане на апробирането на „Процедурата за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“. Процесът на Апробиране включва извършване на следните дейности:

- Изработване на План за действие;
- Изготвяне на ясен, реалистичен времеви график;
- Разработване на методология на апробирането;
- Дистанционен инструктаж на екипите по извършване на апробирането на Процедурата;
- Съставяне на извадка за апробиране;
- Извършване на апробирането;
- Докладване на резултатите.

**Eman 5:** Провеждане на информационна кампания за популяризиране на Процедурата за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията

В рамките на етап 5 бе изготвен моделът на информационна кампания, бяха подготвени и отпечатани информационни материали – брошура и дупляна. В рамките на дейността се проведе и информационна кампания за популяризиране на системата от процедури „от врата до врата“. Основна част от запознаването на заинтересованите страни, социалните партньори, работодателските организации и представители на предприятията с предложенията за съвместни дейности между ИА ГИТ и КУТ/ГУТ в предприятията беше проведена в рамките на два двудневни национални семинара, както и по време на 6 регионални работни срещи в цялата страна.

### **3. Проучване на добри практики в страни – членки на ЕС**

Рамковата директива 89/391 на Съвета за здравословни и безопасни условия на труд, приета през 1989 г., изисква всички държави членки да гарантират, че служителите са информирани и консултирани по въпроси, свързани със здравето и безопасността на работното място, като им се дава възможност да правят свои собствени предложения за подобрения и промени. За законодателно гарантиране на тези права във всички държави – членки на ЕС, съществуват структури на служителите, осигуряващи здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) на работното място. Всяка страна има и различия в начина на организирането на това представителство.

Анализът на опита на страни – членки на ЕС, започна с предварително проучване на съществуващите държавни структури в няколко страни членки, за да се установи кои имат сходни нормативни рамки, в кои съществуват структури, близки до създадените у нас комитети и групи по условия на труд и кои имат добри практики в активизирането на тези структури. На база на създадени критерии до избраните държави беше изпратен въпросник.

Основните групи въпроси, които бяха поставени в рамките на проучването, са свързани с:

- Правомощия и практики на институцията по отношение на провеждане на контролни дейности;
- Правомощия и дейности на комитети (групи или групи сходни структури) по здравословни и безопасни условия на труд на работещите в предприятията;
- Съвместни дейности между инспекторатите и комитетите по условия на труд на работещите;
- Добри практики и механизми на активизиране на комитетите по условия на труд в предприятията.

В проучването се включиха следните страни – членки на ЕС:

1. Австрия
2. Дания
3. Кипър
4. Латвия
5. Литва
6. Словакия
7. Унгария
8. Хърватия
9. Чехия
10. Швейцария

## Добри практики:

### Австрия

- Инспекторите по труда се канят на годишните заседания на Комитета по условия на труда.

### Кипър

- Интерактивно обучение по безопасност на работното място.
- Консултативна роля и отговорност към представителите на фирмата.
- При учредяването на нов комитет по безопасност, имената на представителите по безопасност, членуващи в комитета, се изпращат до регионалната служба за Инспекцията по труда и се актуализира информационната система.

### Унгария

- Представителите по безопасност и комитетът по условия на труд участват в подготовката на националното законодателство в областта на БЗР.

### Литва

- Доброволна декларация за съответствие с изискванията за БЗР и трудовото законодателство.

### Дания

- Публикуването на списък на инспектираните компании и проследяването и актуализацията на статуса на компанията в този списък.

Участващите в проучването държави имат различни модели на представителството на служителите в областта на здравеопазването и безопасността. Представяме ви четири държави – Австрия, Дания, Литва и Кипър, които имат различни модели на избор.

## Австрия



Инспекцията по труда е част от Федералното министерство на труда, социалните въпроси, здравеопазването и защитата на потребителите в Австрия. Създадени са шестнайсет териториални структури на Инспекцията по труда и една инспекция, специализирана за нуждите на строителните предприятия. Всички структури са подчинени на централната Инспекция по труда.

Деятелностите на Инспекцията по труда се определят от Закона за инспекцията по труда от 1993 г., който дефинира задълженията и правомощията на инспекторите по труда, заедно с организационните и процедурните изисквания за съблюдаване на съответствието.

### Комитети по условия на труд

Членовете на комитетите по условия на труда в предприятията се състоят от представител на работодателя, експерт по безопасността, лекар по трудова медицина и представител на работническия съвет.

Експертите по безопасност имат задачата да съветват работодателите, служителите, представителите по безопасността и членовете на работническия съвет за всички аспекти на безопасността и здравето при работа. Окончателната отговорност по тези въпроси обаче носи винаги работодателят.

Представителят по безопасност е представител на работниците със специална функция в областта на безопасните и здравословни условия на труд, притежаващ широки права на информация, които трябва да участва в разглеждането на много въпроси, свързани с безопасността на труда и здравето.

В комитетите в предприятията в Австрия практиката е наложила широко обсъждане на проблемите, свързани с трудовата безопасност, между работещите в областта на безопасността и здравето при работа, като успешен модел за открито оценяване на текущата ситуация и търсене на начини за подобрене със съвместни усилия.

### Практики при проверка

От 2012 г. централната Инспекция по труда и териториалните инспекции поддържат рамково споразумение, което предвижда определяне на минималните качествени и количествени изисквания във връзка с някои ключови дейности и процедури.

Споразумението гарантира съгласуваност на действията и определя критерии за качество и ефективност на проверките за постигането на крайните цели, поставени на по-високо организационно ниво.

Ежегодно се подготвят нови тематични кампании по трудова безопасност, за да подпомогнат инспекциите в справянето с определени предизвикателства. Дейностите се задават в годишната работна програма на инспекциите по труда. Този подход води до по-голяма ефикасност и ефективност на инспекциите.



## Практики за обмен на информация

Пример за добре работещ механизъм за обмен на информация относно новите изменения в нормативните актове, законодателни разпоредби и тяхното изпълнение, са поканите към членове на Инспекцията на годишните заседания на комитетите по условия на труда. Тези срещи подпомагат Инспекцията в задължението ѝ да информира и консултира компаниите по въпросите, свързани с БЗР. От друга страна съвместните заседания подпомагат комитетите да подобрят степенята на синхронизиране на дейностите в предприятията спрямо изискванията на нормативната уредба и приложението ѝ в практиката.

## Дания



Законът за условията на труд в Кралство Дания регламентира дейностите на държавния орган по трудова безопасност и здраве. Датският орган по условията на труд (Arbejdstilsynet) се управлява от Министерството на заетостта и функционира на национално и регионално равнище.

### Комитети по условия на труд

Работата по опазването на безопасността и здравето в отделното предприятие се осъществява чрез сътрудничество между работодателя, надзора и другите служители.

В предприятията с 1 – 9 служители сътрудничеството в областта на здравеопазването и безопасността се осъществява чрез редовни директни контакти и диалог между работодателя, служителите и надзорните органи. В предприятията с 10 – 34 служители сътрудничеството в областта на здравеопазването и безопасността се структурира в организация за здраве и безопасност, съставена от един или повече надзорници и един или повече избрани представители, както и работодателя или представител на работодателя в ролята на председател. В предприятията с 35 или повече служители се създава организация със следните две нива:

1. Една или повече групи, отговарящи за ежедневните задачи по отношение на здравето и безопасността;
2. Един или повече комитети, отговарящи за общите задачи, свързани със здравето и безопасността.

Подробните разпоредби относно правата и задълженията на членовете на комитетите/структурите по здраве и безопасност се определят на ниво Министерство на заетостта. Работодателят гарантира, че членовете на тези структури успешно са преминали курс по здравословни и безопасни условия на труд, а впоследствие и допълнителни курсове за обучение. Министерството на заетостта определя подробните разпоредби за съдържанието, записването,

предлагането и завършването на задължителното и допълнителното обучение, както и на специалната подготовка на координаторите по безопасност и здраве при работа за строителния сектор.

Ако работодателят няма необходимия експертен опит за съблюдаване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, той трябва да потърси външна експертна помощ с оглед осигуряване на здравето и безопасността на служителите.

### **Практики при проверка**

Проверките по безопасност и здраве при работа в предприятията включват и проверка на извършената писмена оценка на конкретното работно място. Това е еквивалентно на оценка на риска в терминологията на директивите на ЕС за БЗР.

Ако се установи, че работната среда на компанията и политиките за здравословни и безопасни условия на труд отговарят на изискванията, няма причина за нова проверка в близко бъдеще. Ако обаче се открият проблеми, компанията ще бъде посетена в рамките на предстоящите 12 – 18 месеца.

В Дания е възприет диференциран подход на контрол, като се разграничават няколко вида проверки с конкретна насоченост. Тази практика предварително залага фокуса на предстоящата проверка. По този начин се постига по-прецизна и целенасочена подготовка на необходимите ресурси, като така процесът се разтоварва от излишни бюрократични усложнения както за предприятието, така и за Инспекцията. Един такъв пример е обособяването на т. нар. „Инспекции на базата на риска“. При този тип проверка целеви компании са тези, в които датският орган по условията на труд счита, че е необходим по-интензивен надзор. Целта на проверката е да се установи дали компанията отговаря на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и да се вземат мерки, ако се установят значителни проблеми. „Задълбочена инспекция“ се провежда при конкретен проблем, като например при разследване на трудова злополука или оплакване относно работната среда.

От януари 2016 г. е повишен контролът на база конкретен риск за някои отрасли с въвеждането на т.нар. „Разширени инспекции на база на риска“. Те представляват особено задълбочена и целенасочена проверка на ергономичността и психосоциалните фактори на работната среда.

Обичайна практика в Дания е представителите по безопасни условия на труд да участват в оценката на риска на работните места, както и да преустановят производствените процеси в случай на сериозна или непосредствена опасност, която не може да бъде избегната.

Предвид тези широки правомощия за представителите е от съществено значение да имат добра подготовка, да преминават през регулярни актуализиращи обучения и да поддържат системен диалог с Инспекцията, тъй като ролята им в предприятието изисква те да могат ежедневно да извършват регулиращата и контролиращата функция, която инспекторите упражняват при проверките.

## Практики за обмен на информация

При контакта със служители на предприятията стриктно се следват изискванията на действащата нормативна рамка относно защитата на данните. Целият официален обмен на информация се извършва в писмена форма чрез специална криптирана електронна поща. Информацията за подателите и всяка свързана информация за постъпили жалби, относно даден работодател, се палят в пълна поверителност.

## Литва



Държавната инспекция по труда представлява част от структурата на Министерството на социалната политика и труда на Република Литва и изпълнява своите задължения, правомощия и функции, регламентирани в Закона и Правилника за инспекцията по труда.

### Комитети по условия на труд

Комитет по условия на труда се сформира, когато броят на служителите в едно предприятие е над 50. Ако броят е по-малък от 50, комитет може да бъде създаден по инициатива на работодателя или по предложение на повече от половината от служителите на компанията.

Видовете икономически дейности, при които има по-висок професионален риск в предприятията и за които се препоръчва в дружествата да се създадат комитети дори ако средният брой служители е по-малък от 50, са посочени в Общ правилник на комитетите по безопасност и здраве при работа.

### Практики при проверка

Инспекцията в Литва поставя силен акцент върху повишаването на ефективността на контролната дейност и на взаимното доверие и добрия диалогичен тон с предприятията. Тази линия на развитие обуславя въвеждането на редица съвременни практики, като например извършването на електронни проверки на някои стопански субекти.

Като мярка за повишаване на взаимното доверие между местната администрация, Инспекцията и работодателите е въведена доброволна декларация за съответствие с изискванията по БЗР и трудовото законодателство. Предприятията, чиято декларация за съответствие на здравословни и безопасни условия на труд на работното място бъде одобрена със заповед на Главния държавен инспектор по труда на Република Литва, добиват право самостоятелно да оценят състоянието на своите условия на труд и прилагането на трудовете нормативни актове. Те могат също така да предоставят тази информация, като попълнят съответния контролен въпросник в системата за електронни услуги на Министерството на социалната политика и труда на Република Литва.

Въвеждането на доброволната декларация облекчава административната

тежест за Инспекцията и позволява насочване на ресурсите към проблемни области и предприятия, където е необходимо повишаване на контрола. Друго предимство е, че работодателят е по-пълноценно ангажиран с отговорности към условията на труд и изграждането на капацитет за самостоятелна инспекция и оценка на риска. Наличието на добре квалифициран персонал, способен да поддържа високо ниво на самоконтрол и мониторинг, както и поддържането на добър диалог с Инспекцията са две предпоставки, които дават силен тласък на развитието на потенциала на представителите на комитетите да изпълняват, освен вътрешноконтролна, и консултативна функция в предприятията.

Държавната инспекция изготвя оценката на риска за всяко отделно предприятие, въз основа на специфични установени критерии, включващи нелегално наемане, спазване на трудовото законодателство и правилата за БЗР и т.н.

Според критериите за оценка на риска организациите или попадат в групата на предприятия с нисък риск („Игнориране“) или в група на предприятия, където е необходим по-засилен мониторинг, без да се правят прибързани проверки („Наблюдение“), или в групата на високорисковите предприятия, където следва да се проведе контрол/инспекция („Проверка“). Това разделение е важно за организирането и планирането на контролната и надзорната дейност, по-специално чрез оптимизиране на инспектирането, т.е. усилията се насочват към най-чувствителните области или проблеми, като по този начин се намалява контролът и се облекчава административната тежест за отговорния, организиран и интелигентен бизнес. Проверките се планират въз основа на тази система.

### Практики за обмен на информация

В духа на поддържането на постоянен диалог и в Република Литва се провеждат редица съвместни мероприятия за ефективен обмен на информация. По искане на представителите на работниците и служителите представители на гържавната Инспекция по труда се отзовават при необходимост от консултации.

Инспекцията организира кръгли маси с работодатели и служители на фирмите и се провеждат различни консултативни срещи.

## Кипър



Компетентният орган по въпросите на безопасността и здравето на работното място в Кипър е Дирекцията за инспекция по труда. Инспекторите към Дирекцията извършват проверки за спазването и прилагането от страна на работодателите на националното законодателство в областта на БЗР.

### Комитети по условия на труд

Дейността на комитетите по условия на труд се регламентира с „Наредбите за безопасност на работното място“ от 1997 г. Съгласно тези наредби, определен брой представители по безопасност трябва да бъдат избрани или назначени от

служителите, за да изпълняват консултативни задължения по БЗР на работното място. Ако броят на служителите надхвърли 10, тогава трябва да бъде създаден комитет по условия на труд. Ако броят на служителите на работното място е 200 или повече, трябва да бъде назначено длъжностното лице на пълен работен ден, което да изпълнява вътрешните задължения, свързани с БЗР. Комитетът по условия на труд се състои от представители по безопасността под председателството на работодателя или негов представител и лекар, ако такъв е назначен от работодателя, както и служителите по безопасност.

Комитетът по условия на труд провежда срещи на всеки три месеца, както и при необходимост, отговаря за поддържане на съответната документация, за справяне с проблемите в областта на БЗР, засягащи служителите на работното място, за надлежно представяне пред работодателя на предложения за предприемане на мерки за подобряване на условията на труд, както и за предотвратяване на трудови злополуки и професионални заболявания. Комитетът разследва оплакванията на работниците по въпросите на БЗР, актуализира докладите на служителя по безопасността, насърчава сътрудничеството на всички лица на работното място и прилагането на мерки за безопасност, безопасни методи на работа и начини за популяризиране на култура на безопасност. Комитетът също участва в изготвянето на правила за безопасност на работното място, извършва обучение на служителите, предоставя информация и насоки по отношение на БЗР.

### **Практики при проверка**

Политиката на Дирекцията за инспекция по труда се стреми към установяването на отношения на доверие и разбирателство с работодателите и служителите. Инспекторите често имат консултативна роля, въпреки че тяхната основна задача остава прилагането на законодателството.

При проверката инспекторът обсъжда с работодателя своите наблюдения, препоръки и предложения в присъствието на представителите по безопасността. Предмет на проверката са както условията на работното място, така и наличието на подходяща, ефективна и изчерпателна система за управление на безопасността, включваща вътрешна политика по безопасност и здраве, оценка на риска, мерки за изпълнение, лица, отговарящи за въпроси, свързани с безопасността и здравето и наличната документация.

Инспекторите извършват предимно съвместни проверки с представители по безопасността на работното място. По време на инспектирането те обменят информация, инспекторите дават устни препоръки и инструкции особено когато не се откриват нарушения или само леки пропуски.

### **Практики за обмен на информация**

Инспекторите извършват предимно съвместни проверки с представителите по безопасността по време на конкретни инспекционни кампании, например на строителни обекти, като добра практика за целите на осведомеността и за да се подчертае ролята на представителя по безопасност.

Представителите по безопасността са информирани за добрите практики,

както и за констатациите по време на проверката, и по-специално за всяко нарушение на законодателството в областта на здравето и безопасността на работното място.

Дирекцията за инспекция на труда разполага с информация и следи броя на служителите по безопасност в предприятията, както и изисква да бъде надлежно представено заявление за одобрение на всеки служител по безопасност.

След одобрението на служителя по безопасност и официалното му назначаване, при условие че са изпълнени определени изисквания за обучение, всеки служител трябва да представи на Инспекцията годишен отчет за дейностите си в областта на БЗР. Този механизъм помага да се подчертае и подобри работата, извършена от служителя, а от друга страна дава възможност на работодателите за по-ефективна работа по проблемите на БЗР.

### **В заключение:**


На база на събраната информация за добри практики в различни сфери от Европейския съюз бяха идентифицирани подходящи за прилагане у нас предложения за съвместни дейности между Инспекцията по труда и представителите на комитетите и групите по условия на труд като:

- участие на инспектори в заседания на КУТ/ГУТ;
- обмен на контакти за връзка;
- засилване на консултативната роля на Инспекцията по труда;
- комуникиране на направените наблюдения, препоръки и предложения по време на проверката между инспекторите по труда и представителите на комитетите и групите.

## 4. Проведени анализи и проучвания сред КУТ/ГУТ 6 предприятията в България

С цел предварителен анализ на ситуацията и отчитане на нагласите към разработването на „Процедура за активизиране на КУТ/ГУТ“ беше проведено анкетно проучване сред предприятията за анализирани на нагласите на комитетите и групите по условия на труд в тях за съвместна работа с ИА ГИТ.



 В изследването участваха над **200 предприятия** от всички икономически дейности във всички **28 области** на страната.

**В рамките на проучването бяха поставени въпроси по следните теми:**

- Състояние на условията на труд в предприятието;
- Дейност на КУТ/ГУТ в предприятието;
- Съвместни проверки на КУТ/ГУТ и Инспекцията по труда;
- Разработване на процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията;
- Информационни кампании и ролята на КУТ/ГУТ в тях.

### Състояние на условията на труд в предприятията и дейността на КУТ/ГУТ

Средната оценка, която сами си дават представителите на КУТ/ГУТ за съществуващите в техните предприятия условия на труд, е значително висока – **8,87** (при максимална оценка 10), като над **75%** от анкетиранияте посочват, че в тяхното предприятие редовно са извършвани проверки по спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд.

Най-голям дял от анкетиранияте представители на предприятията са съгласни, че работата на КУТ/ГУТ подпомага работодателя при спазване на изискванията на Закона за здравословните и безопасни условия на труд, като в същото време категорично заявяват, че ефективността на КУТ/ГУТ не се влияе от броя на работещите в предприятието.

Основните **проблеми и затруднения**, които срещат в работата си представителите на КУТ/ГУТ, са свързани основно с:

- Липса на време поради съвместяване с работни ангажименти;
- Липса на активност и съдействие от страна на работещите в предприятието;
- Липса на достатъчно обучения;

Анкетиранияте представители на предприятията дават висока оценка и по отношение на активността на своя комитет/група (**7,32** от 10), като споделят

следните добри практики от работата му/ѝ:

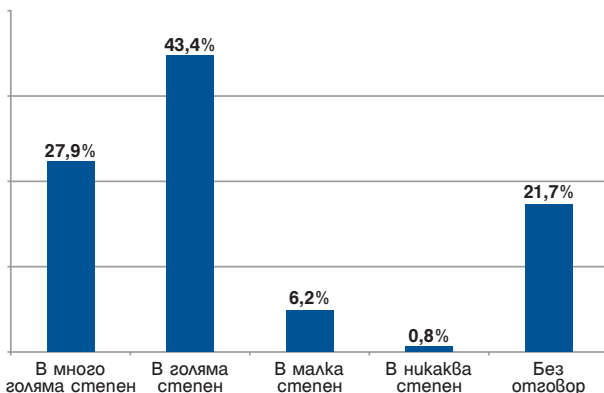
- Редовно обсъждане на проблеми относно осигуряването на ЗБУТ;
- Редовно провеждане на съвещания и обсъждане на актуални проблеми;
- Добра комуникация с работодателя;
- Редовно провеждане на обучения по ЗБУТ;
- Спазване на нормативните изисквания при извършване на СМР;
- Запознаване с нормативната уредба.

### Съвместни проверки на КУТ/ГУТ и Инспекцията по труда

ИА ГИТ е контролният орган, който в най-голяма степен влиза в работни отношения с формиранията на КУТ/ГУТ по места. Това става най-често по формата на проверка в предприятието от представители на Инспекцията по труда.

За повече от половината анкетирани съвместните проверки с представители на ИА ГИТ са довели до значим ефект върху условията на труд в предприятието и категорично са подобрили работата на съответния КУТ/ГУТ. Най-голяма част от запитаните подкрепят идеята сътрудничеството да стане редовна практика при извършването на проверки от Инспекцията.

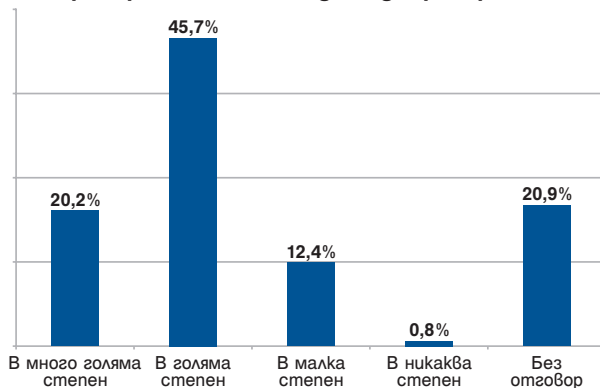
### Съвместната проверка имаше значим ефект върху условията на труд в предприятието



Именно **съвместната работа с ИА ГИТ** анкетираните поставят на второ място, когато става дума за подпомагане и активизиране работата на КУТ/ГУТ.



## Съвместната проверка ни помогна да подобрим работата на КУТ/ГУТ



### Разработване на процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията;

Всеки трети представител на комитетите и групите смята, че е необходимо да се създаде отделен механизъм (процедура) за съвместна работа между Инспекцията по труда и КУТ/ГУТ. За неговото успешно прилагане представителите на предприятията смятат, че е необходимо:

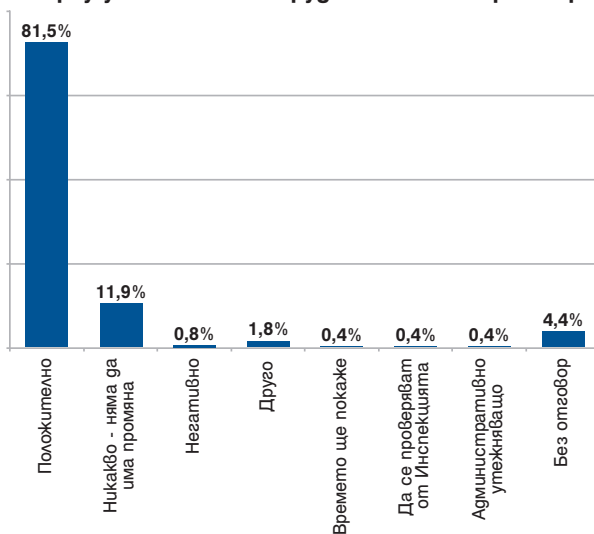
- Да има по-добра комуникация между страните;
- Да се обменя информация;
- Проблемите да се обсъждат съвместно;
- Да се внесат промени в нормативната уредба, с цел уреждане на съвместните действия.

Като подходящи форми на съвместно сътрудничество между КУТ/ГУТ и Инспекцията по труда анкетираните лица предвиждат:

- Съвместни процедури за превантивни дейности и съвместен анализ на риска;
- Създаване на обща процедура с разписани дейности и за двете страни;
- Създаване на общ график на съвместни дейности/инициативи в рамките на всяка година.

На етап очаквания към процедурата анкетираните членове на комитетите и групите категорично смятат, че една процедура за съвместни дейности по активизиране ще окаже много силно положително влияние върху условията на труд.

## Какво въздействие очаквате да има създаването на такава процедура върху условията на труд и нивото на риск при работа?



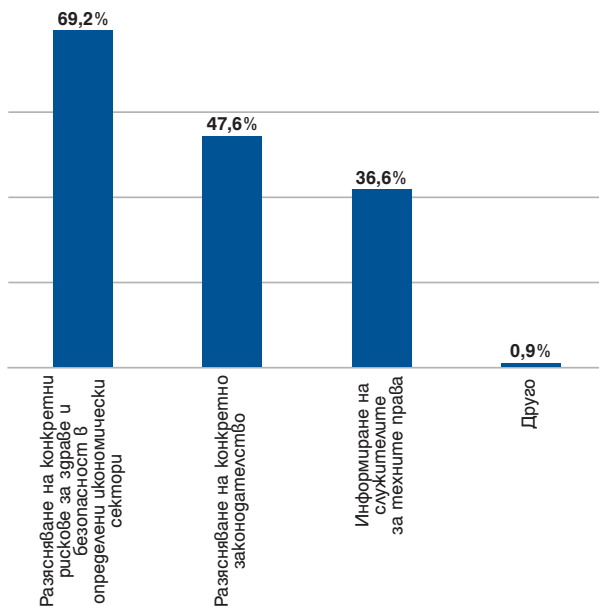
Според тях ефектът ще се изразява в създаването на по-ясни механизми за съвместна работа между КУТ/ГУТ и ИА ГИТ; намаляването на нивата на риск на работното място; активизиране и мотивиране на комитетите и групите и повишаване на тяхната информираност, знания и умения.

По отношение на участието на комитетите или групите в инспектирането на труда, представителите на предприятията предпочитат да вземат участие в процесите на същинската проверка и последващите я дейности и оставят предхождания етап на планиране и подготовка на проверката на опитните служители на ИА ГИТ, отговарящи за контролната дейност.

### Информационни кампании и ролята на КУТ/ГУТ в тях.

Близо 70% от представителите на КУТ и ГУТ споделят, че биха взели участие в мероприятие или кампания, организирана от Инспекцията, чиято цел е свързана с разясняването на конкретните рискове за здраве и безопасност в различните икономически дейности. Другата тема, за която представителите на КУТ и ГУТ биха искали да получат разяснения, е по отношение на законодателството, (47,6%), регламентиращо тяхната дейност. Информирането по отношение както на правата, така и на задълженията, регулиращи работата на служителите и собствениците в дадено предприятие, би спомогнало за сформиранието на по-активни комитети и групи. Така те могат да получат и адекватна информация за различните социални приобивки, на които имат право.

## В какви информационни мероприятия/кампании на ИА ГИТ бихте се включили?



На въпроса, насочен към това от какви информационни кампании виждат необходимост 77,1% от анкетираните представители на КУТ и ГУТ посочват теми, свързани с представяне на добри практики при спазването на условията на труд. Това би могло да включва различни по характер проблеми, с които служителите се сблъскват в процеса на работа. Помощта на ИА ГИТ, основана на техния опит, би спомогнала за по-доброто организиране и намирането на ефикасни своевременни решения.

### Основните изводи от реализираното проучване са:

1. За да бъде успешно разработването и прилагането на „Процедурата за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“, е необходимо да бъдат прецизирани критериите за избор на предприятия, в които тя да бъде въведена.
2. За постигане на реално ниво на активност процесът трябва да стартира с осъзнаване на необходимостта и ползите за всички заинтересовани страни от активно действащи КУТ и ГУТ в предприятията.
3. Трябва да се повиши нивото на познания за БЗР сред членовете на комитетите по условия на труд.
4. Активното въвличане на представителите на КУТ/ГУТ в дейността по контрол на безопасността и здравето при работа може да стане най-лесно чрез обмен на информация между Инспекцията по труда и комитетите за това какви са актуалните условия на труд и как се спазват нормативните изискванията.
5. В помощ за повишаване на активността би било създаването на механизъм за обмен на добри практики между самите комитети и групи от една страна и създаване на устойчив модел за обмен на информация, комуникация и съвместни дейности между представителите на ИА ГИТ и представителите на КУТ/ГУТ от друга.

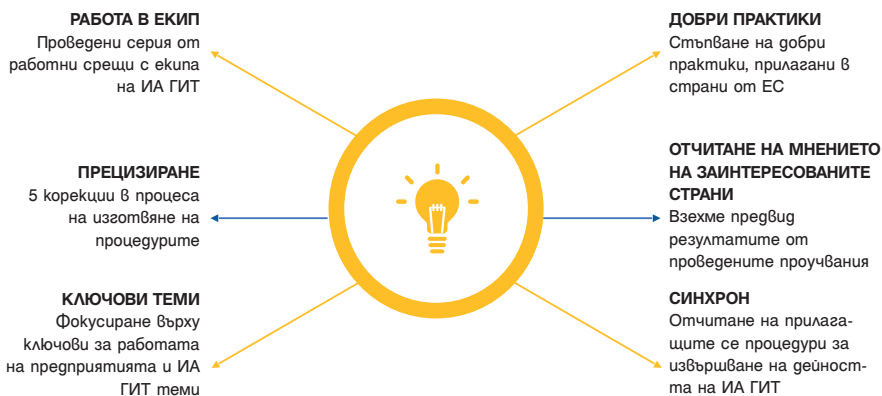
## 5. Представяне на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията

На база на направените проучвания на добри практики и изследване на нагласите на представителите на комитетите и групите по условия на труд в предприятията е разработена система от процедури, насочена към активизирането на комитетите и групите по условия на труд в предприятията. Тя цели да подпомогне съвместната работа между представителите на КУТ/ГУТ и служителите на Инспекцията по труда по места, като по този начин ще се постигне подобряване на взаимодействието и повишаване на ефективността на работата на всички включени страни. В рамките на прилагането на процедурите са предвидени редица възможности за общи дейности между ИА ГИТ и предприятията по формата на:

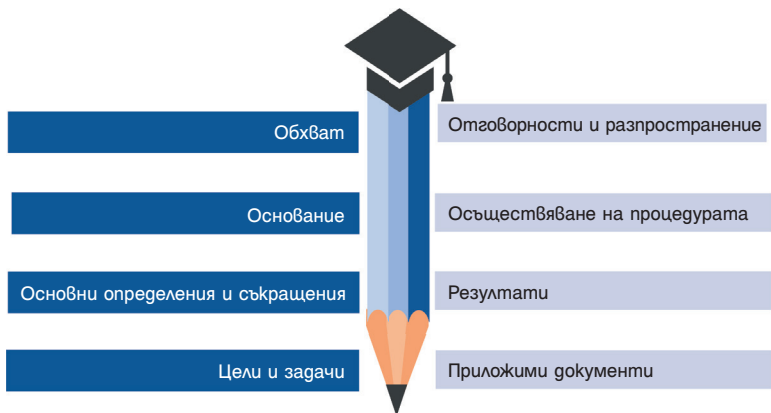
- Обмен на информация;
- Извършване на съвместни проверки;
- Консултации;
- Провеждане на съвместни информационни кампании;
- Други дейности по взаимно договаряне и др.

Чрез своите териториални дирекции „Инспекция по труда“ ИА ГИТ провежда серия от срещи в цялата страна с представители на комитети и групи по условия на труд в предприятията, като отправя покана за участие в процедурите. Предприятията, които станат част от процедурата по активизиране, ще получат съдействие за изготвянето на самооценка на нуждите на своя комитет или група и ще планират съвместните им ангажменти с Инспекцията по труда така, че да бъдат насочени както към преодоляване на проблемните зони по отношение на условията на труд, така и към оказване на съдействие на членовете на КУТ/ГУТ.

### Как бе разработена системата от процедури?



Всички процедури имат идентична структура. Тя задава задължителни елементи, които е необходимо да съдържа всяка процедура. При изготвяне на структурата бяха определени следните задължителни елементи:



- Обхват, в който се описва предназначението на процедурата;
- Основание, съдържащо информация в съответствие с кои нормативни актове и други приложими регламенти е изготвена процедурата;
- Основни определения и съкращения;
- Цели и задачи на процедурата – в този елемент се описват поставени цели и конкретни задачи;
  - Отговорности и разпространение – за всички включени институции и лица в процеса се описват какви са техните отговорности по прилагане на съответната процедура – ръководни, контролни или изпълнителски, както и кой има право да получи информация при настъпили промени в процедурата;
  - Осъществяване на процедурата: дейности, методика за прилагане, отговорници и срокове – този елемент съдържа информация за основните дейности по прилагане на процедурата, кой има отговорност по съответната дейност, в какъв срок се прилага, как се документира и има ли връзка с други документи с ранг на процедури;
  - Резултати – съдържа описание на очакваните резултати вследствие на прилагането на процедурата;
  - Приложими документи – списък с документите, които са част от прилагането на процедурата.

В Рамковата процедура по активизиране са идентифицирани и още три допълнителни елемента:

- Управление на вътрешната комуникация – описват се начините на комуникация между съответните институции и лица, които имат ангажимент по прилагането ѝ.
- Управление на несъответствия. Предприемане на корекции и коригиращи действия – съдържа регламентиране на стъпките при идентифициране на проблем по прилагането на процедурата и как се предприемат коригиращи действия.
  - Управление на промените – в този елемент са разписани изискванията при възникване на необходимост от промени в процедурите.

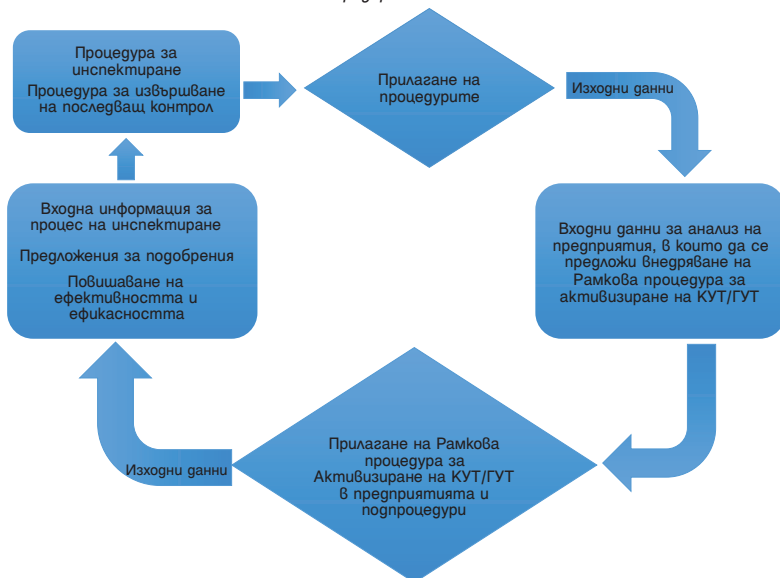
На база на поставените изисквания от Възложителя и след анализ на процесите, които трябва да бъдат обхванати, за да се постигне активизиране на комитетите и групите, беше разработен следният набор от процедури:

- Рамкова процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията – РПА
- „Съвместни дейности на ИА ГИТ и КУТ/ГУТ“ – ПР1
- „Анализ и планиране на проверките - избор на обекти за прилагане на РПА“ – ПР2
- „Инспектиране и съвместни проверки“ – ПР3
- „Последващи проверки“ – ПР4
- „Консултиране“ – ПР5
- „Обмен на информация между ИА ГИТ и КУТ/ГУТ“ – ПР6
- „Информационни кампании“ – ПР7

Настоящият комплекс от процедури по активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията следва и допълва съществуващите процедури на ИА ГИТ по отношение на инспектирането и извършването на последващ контрол.

В Схема 1 са показани нагледно взаимовръзките между процедури, прилагани в контролната дейност на ИА ГИТ и разработените процедури за активизиране на комитетите и групите по условия на труд. В резултат от прилагането на Рамковата процедура по активизиране и останалите подпроцедури инспекторите ще имат по-детайлна информация за спецификите на работата в различни икономически дейности, както и по-добро ниво на обратна информация по отношение на промени в условията на труд в участващите предприятия. Това ще способства за повишаване на ефективността и ефикасността на контролната дейност на ИА ГИТ.

Схема 1: Взаимовръзка между процедурите на ИА ГИТ и Процедурите по активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията



В **Рамковата процедура за Активизиране на КУТ/ГУТ (РПА)** е регламентиран целият процес по прилагане на набора от процедури. В нея са описани основните понятия, които се използват при описание на алгоритмите от действия, както и определения за това какво е рамкова процедура, какво е орган по прилагане, какво означава внедряване на процедура, оперативен мониторинг и др. Основната цел на регламентите на тази процедура е да се обхванат и опише пълният набор от действия по внедряване и връзката между отделните процедури. В нея са определени действията по първоначална и последваща комуникация с предприятията, каналите за комуникация, изискуемите действия при идентифициране на проблеми и несъответствия, както, как се извършват промени в документите.

Подпроцедура **ПР1 „Съвместни дейности на ИА ГИТ и КУТ/ГУТ“** е в основата на процеса на активизиране на комитетите и групите по условия на труд в предприятията. При нейното прилагане се предвиждат срещи и съвместни дейности между представители на предприятията и представители на ИА ГИТ. В рамките на тези срещи ще се очертае най-ефективният комплекс от дейности, които да се приложат в рамките на конкретната организация. Включването на предприятията става чрез подписване на двустранен протокол за съвместни дейности.





**Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“**

---

## ПЛАН ЗА СЪВМЕСТНИ ДЕЙНОСТИ

Между ДИТ - ..... и предприятие - .....  
 по прилагане на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията  
**за 2018 година**

| Дейности  | Отговорници | Юни | Юли | Август | Септември | Октомври | Ноември | Декември |
|---|-------------|-----|-----|--------|-----------|----------|---------|----------|
| 1. Провеждане на консултации                            |             |     |     |        |           |          |         |          |
| 2. Провеждане на обучение                               |             |     |     |        |           |          |         |          |
| 3. Обмен на информация по време на заседание на КУТ/ГУТ |             |     |     |        |           |          |         |          |
| 4. Провеждане на съвместна информационна кампания       |             |     |     |        |           |          |         |          |
| 5. Извършване на съвместна проверка                     |             |     |     |        |           |          |         |          |
|   |             |     |     |        |           |          |         |          |
|   |             |     |     |        |           |          |         |          |
|   |             |     |     |        |           |          |         |          |

**Представители на ДИТ:** \_\_\_\_\_ **Представител на предприятието:** \_\_\_\_\_

/Име, фамилия - позиция/ /Име, фамилия - позиция/ /Име, фамилия - позиция/  
 (Подпис) (Подпис) (Подпис)

Дата: \_\_\_\_\_

[www.eu.funds.bg](http://www.eu.funds.bg)

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, финансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Снимка: Изготвен план за съвместни дейности между ИА ГИТ и представители на КУТ/ГУТ в предприятие (сканиран план)



Изпълнителна агенция „Глава инспекция по труда“

## ПРОТОКОЛ

за съвместна работа по Рамкова процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в  
предприятията и приложими подпроцедури

Днес, .....

Между представителите на ИА ГИТ и представителите на КУТ/ГУТ в предприятие  
..... се  
проведе среща за запознаване с правилата на Рамковата процедура за активизиране на  
КУТ/ГУТ в предприятията и подпроцедурите и беше постигнато съгласие за тяхното  
съвместно прилагане по отношение на:

- Съвместни дейности;
- Консултиране;
- Обучение;
- Обмен на информация;
- Информационни кампании и др.

Работата по прилагането на процедурите е доброволна и от нея не произтичат никакви  
финансови ангажменти за която и да е от страните.

### ЗА ИА ГИТ:

Дирекция „Инспекция по труда“  
гр. ....

/Име, фамилия/ - Директор  
(Подпис)

/Име, фамилия/ - Инспектор  
(Подпис)

/Име, фамилия/ - Инспектор  
(Подпис)

Дата: .....

### ЗА ПРЕДПРИЯТИЕ:

/име на предприятието/

/Име, фамилия/ - председател на КУТ/ГУТ  
(Подпис)

/Име, фамилия/ - член на КУТ/ГУТ  
(Подпис)

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна  
програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския  
социален фонд

*Снимка: Подписан протокол за съвместна работа между ИА ГИТ и представители на КУТ/ГУТ в  
предприятието (сканиран протокол)*

Представителите на комитетите, групите и Инспекцията по труда заедно  
определят параметрите на съвместната работа чрез изготвяне на годишен план.

Подпроцедура „**Анализ и планиране на проверките – избор на обекти за  
прилагане на РПА**“ - ПР2 създава единна практика в структурите на Дирекциите  
„Инспекция по труда“ при предварителна подготовка на дейностите по прилагане  
на системата от процедури. Задачите на подпроцедурата са свързани с:

- Предварителен анализ за определяне на критериите за подбор на обектите,  
в които да се извършат дейности по внедряване на процедурите по активизиране;



- Предварително планиране на обхвата на дейностите, които ще бъдат извършвани;
- Изготвяне на годишен план-график за дейности по прилагане на процедурите за активизиране.

В подпроцедура „**Инспектиране и съвместни проверки**“ (ПР3) са описани дейностите, свързани с провеждането на инспекционни проверки и съвместната работа по време на тези контролни дейности с представителите на КУТ/ГУТ в предприятията. Сходно е регламентирането при „**Последващи проверки**“ – ПР4, където се описва подходът, който се прилага при извършване на последващи проверки от страна на инспектори на ИА ГИТ.

На база на проучените практики в други сфери се предлага провеждането на процедура за **консултиране** (ПР5), която да регламентира възможността предприятията да заявяват желание да бъдат консултирани дистанционно или „лице в лице“ от страна на представители на Инспекцията по труда по въпроси, които са възникнали в хода на осъществяване на дейностите по здраве и безопасност при работа.

**Обменът на информация между ИА ГИТ и КУТ/ГУТ** е обект на регламентиране на Подпроцедура 6. Тя е предназначена за регламентиране на дейностите, свързани с обмен на информация между комитетите и групите по условия на труд, които са внедрили РПА и представителите на ДИТ.

Подпроцедура 7 „**Информационни кампании**“ дава основните насоки при планиране, организация и провеждане на информационни кампании от ИА ГИТ. Задачите на Подпроцедурата са свързани с:

- Изготвяне на годишен план за информационни кампании;
  - Провеждане на информационни кампании;
  - Участие на комитети и групи по условия на труда в съвместни информационни кампании.
- При прилагане на тази процедура ИА ГИТ ще провежда годишни, месечни или извънредни информационни кампании.

## 6. Стъпки към съвместни дейности на КУТ/ГУТ и Инспекцията по труда

Дирекциите „Инспекция по труда“ в цялата страна ежегодно анализират и планират дейности по прилагане на системата от процедури за активизиране на комитетите и групите по условия на труд в предприятията. На база на приетите критерии за подбор се изготвя профилът на предприятията, които ще бъдат поканени за участие в съвместни дейности. С цел разясняване на процедурите и обсъждане на възможностите за сътрудничество, с всяко едно предприятие се провежда среща, на която са поканени както представителите на комитета или групата и на ръководството на фирмата, така и представители на синдикати и други служители по преценка на предприятието. Участието в съвместни дейности с Инспекцията по труда е доброволно. Предприятието се присъединява към прилагане на процедурите чрез подписване на двустранен протокол.

На следващия етап се изготвя годишен план за съвместни дейности, който е съгласуван от представителите и на двете страни. В него са описани отговорните лица и сроковете за всяка една дейност. За да се поддържа активна комуникация между Инспекцията и предприятието, се извършва обмен на контакти за връзка. Това подпомага по-лесната и оперативна връзка по всякакви въпроси, отнасящи се го условията на труд във фирмата и дейността на комитета или групата.

В периода на изпълнение на плана може да се проведат съвместни заседания на КУТ/ГУТ с участие на инспектори, предприятието да получи консултации по ключови въпроси, свързани с нормативната уредба и нейното прилагане, може да се проведат информационни кампании сред служителите за повишаване на тяхната информираност по ключови теми, свързани с постигането на здравословни и безопасни условия на труд.

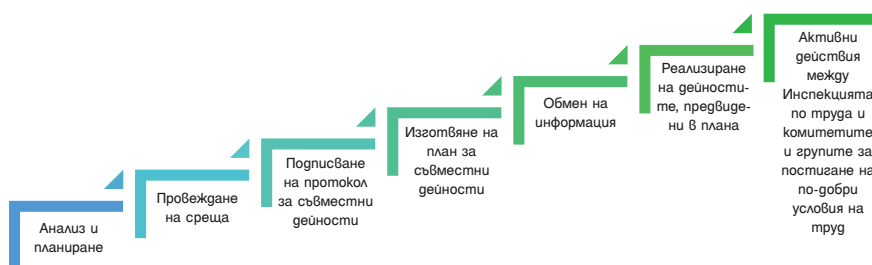


Схема на стъпките на стартиране на съвместни дейности по прилагане на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията

## 7. Представяне на дейностите по апробиране

В рамките на изпълнението на проекта през юни 2018 година беше проведено предварително тестване (апробиране) на разработения проект на система от процедури за активизиране на комитетите и групите по условия на труд в предприятията.

Процесът по апробиране беше насочен към запознаване с процедурите и прилагане на място в избрани, съгласно утвърдените критерии, предприятия. Целта на предварителното тестване бе да се види и оцени как се прилагат изготвените регламенти в реална обстановка, да се изчистят потенциални несъответствия, проблеми в прилагането и неработещи елементи, както и да се постигне по-ефикасно и ефективно регламентиране на процеса на активизиране на комитетите и групите по условия на труд в предприятията.

Апробирането протече на следните етапи:

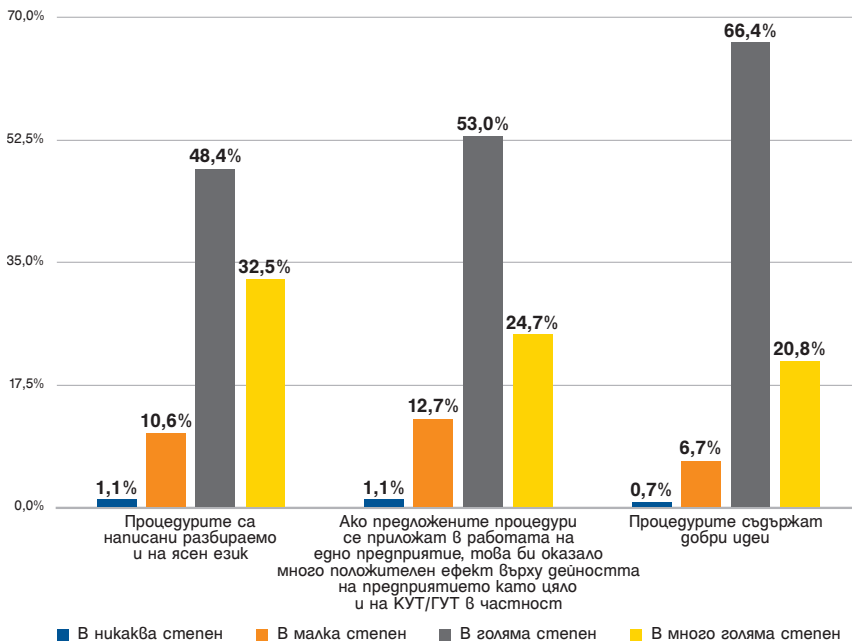
- Изготвяне и съгласуване на план за действие;
- Изготвяне и съгласуване на времеви график за апробиране на процедурите;
- Изготвяне и съгласуване на критерии за определяне на изважката за апробиране;
- Изготвяне на документи за отчитане на резултатите;
- Дистанционно обучение на екипите;
- Организиране и провеждане на апробирането;
- Отчитане на резултатите;
- Мотивирани предложения за промени в процедурите.

Апробирането беше проведено през месец юни 2018 година. В него взеха участие екипи от Дирекциите „Инспекция по труда“ в цялата страна. Във всяко едно предприятие, поканено за участие в съвместни дейности в рамките на процедурите за активизиране, бяха проведени срещи с представители на ръководството му и на КУТ/ГУТ. По време на тези срещи, освен представяне на възможностите за сътрудничество, е проведена и информационна кампания за системата от процедури за активизиране на комитетите и групите в предприятията. Участие в тестването прилагане взеха близо 300 фирми от различни икономически сектори в цялата страна.



Апробирането допринесе от една страна за осъществяването на оценка на разработените процедури, а от друга - за проверка на тяхната приложимост в реална среда. Не на последно място, в рамките на осъществяваните съвместни дейности бяха идентифицирани добри практики, прилагани от КУТ/ГУТ в страната, и беше извършена оценка на нуждите на комитетите и групи по условия на труд.

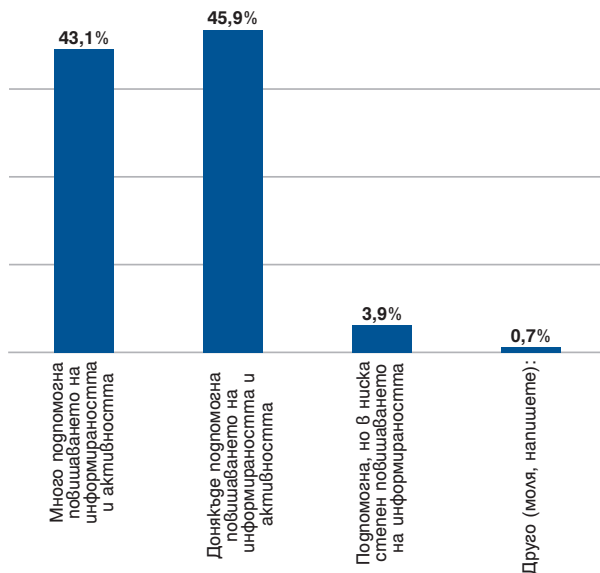
**До каква степен сте съгласни със следните твърдения по отношение на предложената Ви за тестване система от процедури?**



*Източник: Данни от анкетно проучване сред предприятията, участвали в дейностите по апробиране на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ.*

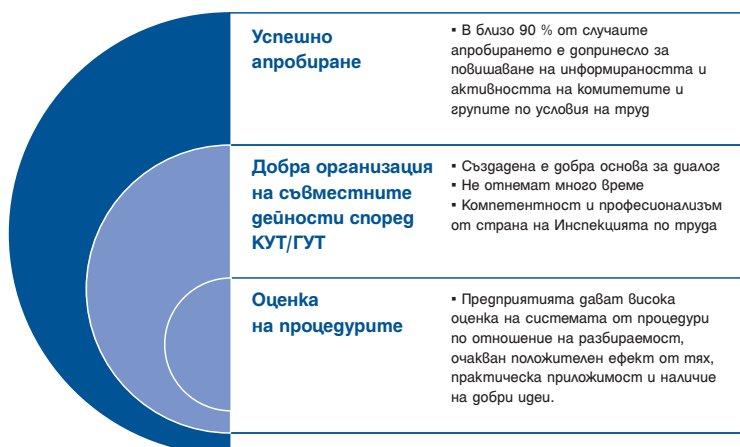
Също така в резултат от проведените съвместни дейности близо 90% от предприятията смятат, че апробирането и съвместните дейности са подпомогнали повишаването на информираността и активността на техния комитет или група по условия на труда.

Според Вас извършеното апробиране и съвместни дейности доколко подпомогнаха повишаването на информираността и активността на Вашия комитет/група по условия на труд в предприятието?



Източник: Данни от анкетно проучване сред предприятията, участвали в дейностите по апробиране на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ.

Основни констатации и оценки от представителите на предприятията във връзка с апробирането:



След приключване на процеса на апробиране беше проведен още един етап на комуникиране на системата от процедури със заинтересовани страни преди тяхното финализиране. По време семинари с представители на социални партньори,

работодателски организации, неправителствени организации, представители на предприятия, участвали в апробирането, представители на предприятия, проявяващи интерес към системата от процедури, и групи заинтересовани страни беше проведено допълнително обсъждане на проектите на процедури. В рамките на семинара участниците се запознаха в детайли с процедурите и дадоха своите коментари и препоръки за промени.

Резултатите от консултирането с всички заинтересовани страни



дадоха допълнителна информация за финализиране на „Рамковата процедура за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията“ и прилежащите ѝ подпроцедури.

## **8. Добри практики, установени при апробирането**

### **Добри практики в съвместната работа с КУТ/ГУТ**

Сред отчетените добри практики при съвместната работа на представителите на ДИТ и КУТ/ГУТ са обменът на информация и предоставянето на консултации, обсъждането на проблеми и мерки за отстраняването им, решаването на реални казуси в работата на предприятията. Важно е да се отбележи, че представителите на предприятията оценяват съвместната работа като допринасяща към повишаване на информираността и активността на КУТ/ГУТ.

### **Добри практики по прилагане на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията**

Прилагането на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията дава възможност за консултации, обмен на информация, обсъждане и отстраняване на съществуващи проблеми. Освен това е постигната по-улеснена комуникацията с инспекторите от Дирекциите „Инспекция по труда“ – представителите на КУТ/ГУТ комуникират директно с тях и им споделят срещаните трудности. След проведените съвместните дейности представителите на КУТ/ГУТ споделят, че имат променена визия за бъдещата си работа.

### **Наблюдавани добри практики в работата на комитетите и групите по условия на труд**

В рамките на апробирането участниците от комитетите и групите по условия на труд в предприятията споделят редица добри практики в своята работа. Сред тях са по-честите срещи на КУТ, неформалните седмични оперативки, на които се разглеждат възникнали проблеми, съвместните обсъждания на условията на труд и качествата на осигурените лични предпазни средства. В някои предприятия е сформиран един КУТ и няколко ГУТ – към всяко работно звено. След задължителните заседания и работни срещи на КУТ/ГУТ, при които фокусът е върху работния процес и здравословните и безопасни условия на труд, се формират предложения и се подписва протокол, който се представя на ръководството на предприятието. В някои области КУТ/ГУТ се включват при необходимост от трудоустрояване. Друга идентифицирана добра практика е и участието на лекар от службата по трудова медицина в заседанията на КУТ/ГУТ, който представя анализ на здравословното състояние на служителите и се обсъждат начини за намаляване отсъствията по болест. На места КУТ работи активно съвместно със синдикалните организации във връзка с правата на работещите в предприятията. Част от добрите практики са изготвянето на предложения за промени, свързани с подобряването на условията на труд, както и провеждането на обучения и участието на работещите в разработването на програми за информиране и обучение по проблемите, свързани със здравословните и безопасни условия на труд.

## 9. Често задавани въпроси



**Може ли нашето предприятие да откаже да участва в съвместни дейности по прилагане на системата от процедури за активизиране на КУТ/ГУТ в предприятията?**

Да – участието е доброволно.



**Нашето предприятие ще бъде ли по-често или по-рядко инспектирано от други, ако се включи?**

Участието в процедурата по активизиране на комитетите и групите от страна на дадено предприятие не води до отлагане или отмяна на насрочени в годишния план инспекционни посещения от страна на ИА ГИТ. Респективно включването на предприятието в съвместни дейности не е предпоставка за задължително насрочване и осъществяване на посещение с цел проверка в предприятието, ако такова не е предвидено в годишния план за дейността на ИА ГИТ по места.



**Мога ли сега да подпиша протокола за съвместни дейности, но после да се откажа да продължа?**

Във всеки момент, в който прецените, че не желаете да продължите този тип съвместна работа с ИА ГИТ, можете да го направите, като информирате писмено инспекторите, с които сте работили до момента.



**Ако процедурите се променят, а нашето предприятие вече участва, трябва ли пак да подписваме и изготвяме някакви документи?**

Не е необходимо. Вие вече ще имате изготвен план за съвместни дейности. При значителни промени в процедурите този план ще бъде само актуализиран.



**Как ще се оповестят резултатите от съвместните ни дейности с ИА ГИТ?**

Всички резултати и документи, изготвени в рамките на съвместните дейности, са конфиденциални и няма да бъдат разпространявани пред трети страни.



## **10. Пет причини Вашето предприятие да се включи**

---

1. Ще подпомогнете постигането на съответствие с изискванията по БЗР на Вашето предприятие.
2. Ще получите информация за добри практики по БЗР в сферата на Вашата икономическа дейност.
3. Ще повишите познанията и уменията по БЗР на Вашия комитет или група по условия на труд.
4. Ще имате възможност да получите консултация на място от представители на Инспекцията по труда по въпроси, свързани с нормативните изисквания към здравословните и безопасни условия на труд.
5. Ще получите възможност да обмените опит и добри практики с други комитети и групи по условия на труд.

## **11. Легенда на съкращенията**

---

ЕС – Европейски съюз

ИА ГИТ – Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

ДИТ – Дирекция „Инспекция по труда“

КУТ – Комитет по условия на труд

ГУТ – Група по условия на труд

БЗР – Безопасност и здраве при работа

ЗБУТ – Здравословни и безопасни условия на труд

РПА – Рамкова процедура за активизиране на комитетите и групи по условия на труд в предприятията

ПР - Процедура