



# НАРЪЧНИК

ЗА ОЦЕНКА НА  
РИСКА ПРИ РАБОТА НА  
ХОРАТА С НИСЪК РЪСТ

ПАРТНЬОРИ



ФОНД „УСЛОВИЯ НА ТРУД“



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА  
ПОДКРЕПА

**НАРЪЧНИК**  
**ЗА**  
**ОЦЕНКА НА РИСКА**  
**ПРИ РАБОТА**  
**НА ХОРАТА**  
**С НИСЪК РЪСТ**

**- 2025 -**

*Този наръчник е разработен и отпечатан от Национална организация “Малки български хора“. Не се разрешава копирането и възпроизвеждането на целия наръчник или на части от него без изричното разрешение на автора.*

*Този наръчник е отпечатан с финансовата подкрепа на Фонд “Условия на труд“ към Министерството на труда и социалната политика и се разпространява безплатно.*

Автори:           инж. Тотю Младенов  
                      инж. Светослав Чернев

Илюстрации: Елена Стефанова

Снимка на корицата: Рая Байрякова

## УВОД

В света са известни около 450 редки заболявания водещи до нисък ръст, но въпреки задълбочените и обширни научни изследвания в международен план, особено през последните десетилетия, много малко форми на нисък ръст са каузално (причинно) лечими. Много оскъдна е и информацията като цяло за различните състояния на ниския ръст, за тяхната медицинска диагностика, рехабилитация и лечение на усложнения в следствие на състоянието.

В общи линии ниският ръст може да бъде пропорционален (хармоничен) и диспропорционален (дисхармоничен). При пропорционалния нисък ръст дължината на ръцете и на краката е в равновесие с дължината на торса на тялото, а следователно, и с височината на тялото, както е при хората с обичаен ръст (нормално високите хора). Към пропорционалните форми на нисък ръст спадат: нисък ръст, предизвикан от недостиг на хормона на растежа или така наречен хипофизарен нанизъм; интраутеринен нисък ръст, както и вторично възникнали патологични форми на нисък ръст, най-често в резултат на тежки хронични заболявания като, например, продължителна бъбречна недостатъчност. Диспропорционалният (дисхармоничен) нисък ръст се характеризира с липса на съотношение (пропорции) между дължината на ръцете и краката и дължината на торса, съответно на височината на тялото, като цялостното развитие на тялото е редуцирано, под нормата. В някои от случаите на диспропорционален нисък ръст се наблюдават дори по къси пръсти на ръцете и слаб захват, а в някои случаи и по голяма глава.

**В заключение можем да кажем, че и двете посочени по горе групи нисък ръст са характерни с нисък ръст и изменения на скелета, което води след себе си намалена мобилност, намалени физическа сила и по бърза умора. Затова, основната цел на този наръчник е именно да се опитаме да опишем основните рискове за здравето при работа на хората с нисък ръст и да насочим вниманието на читателя към мерките за безопасност на работното място, правото на профилактика и почивка.**

**Правилата по безопасност и здраве при работа в една фирма или учреждение трябва да се спазват от всички участници в трудовия процес като се започне от работодателя и неговите представители като длъжностни лица и се свърши с всички работници и служители във фирмата или учреждението. В случая това се отнася и за всички работещи хора с нисък ръст.**

**За да се оцени цялостно рискът при работа за хората с нисък ръст, в настоящето изложение са представени в дванадесет отделни глави най-важните моменти в цялостната политика за безопасност и здраве при работа, която трябва да имат всички фирми и учреждения.**

**Във всяка от главите е акцентирано върху спецификите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за работните места, заети от хората с нисък ръст.**

# ГЛАВА ПЪРВА

## ОЦЕНКАТА НА РИСКА

### 1. Общи положения.

Същността на оценката на риска е да се идентифицират опасностите свързани с работа, работен процес и работна среда с последващо вземане на решения за премахването или ограничаването на този риск. С това се цели намаляването на трудовия травматизъм и професионалните заболявания.

### 2. Правна уредба.

Съдържа се в Закона за безопасни и здравословни условия на труд (чл. 16, ал. 1 и ал. 2) и Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването. Работодателите и лицата, които работят за своя сметка сами или в съдружие, са длъжни да направят оценка на риска за безопасността и здравето на своите работници и служители.

### 3. Процедура за оценяване на риска.

Оценката на риска се извършва от служби по трудова медицина, на които съответните работодатели са възложили с договор изпълнението на тази услуга, от специалистите на фирмите, при необходимост подпомогнати от външни специалисти, със съдействието на лицата ангажирани в трудовия процес (работодатели, работници или техни представители). В този смисъл участие трябва да вземат и представителите на комитетите и групите по условия на труд във фирмите.

#### **4. Последователност на действията, свързани с оценката на риска:**

- Заповед за извършване на оценка на риска;
- Консултация с представителите на работниците и служителите по отношение на избора на компетентни лица за извършване на оценката на риска;
- Ангажиране на компетентни лица, които да извършат оценката на риска;
- Предоставяне на необходимата информация, обучение на компетентните лица и оказване на пълна подкрепа в работата им;
- Координиране действията на оценяващите, включване на ръководния състав от фирмите и стимулиране участието на работниците и служителите в извършването на оценката на риска;
- Определяне обектите за ревизия и за оценка на риска/класификация на трудовите дейности;
- Допитване и консултации с работниците и служителите, работещи на оценяваните работни места;
- Идентифициране на опасностите;
- Определяне на елементите на риска;
- Оценка на риска;
- Предлагане на адекватни мерки за отстраняване или ограничаване на риска. Изготвя се заповед от работодателя за утвърждаване на списъка на мерките;
- Формулиране на доказателства за това, че предприетите мерки са съобразени с резултатите на оценката на риска;
- Онагледяване на предпазните мерки с оглед постигане на ефективност при прилагането им;

- Информиране на работниците и служителите и/или техните представители за резултатите от оценката на риска и приложените мерки.

Преди извършването на оценката на риска на работните места, трябва да се измерят факторите на работната среда (осветеност, производствен микроклимат, прах, шум, вибрации, токсични вредни вещества, йонизиращи лъчения и не йонизиращи лъчения). Тези измервания се извършват от звена и специалисти на работодателя и/или от упълномощени от Изпълнителна агенция „Българска служба по акредитация“ юридически или физически лица (чл. 217, ал. 4 от 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). Измерването на факторите на работната среда са необходими за изготвянето на оценката на риска на работните места. След утвърждаване от работодателя на съгласуваната и консултирана оценка на риска, се изготвя подробна програма за отстраняване и ограничаване на рисковете на съответните работни места (тя трябва да е финансово обезпечена и за всяка дейност да има определени отговорници и графици за изпълнението). Оценката на риска е отворен документ и трябва да се наблюдава целия процес по изпълнение на програмата за отстраняване и намаляване на рисковете и когато се установи, че са необходими корекции, след съгласуване с комитетите и групите по условия на труд, и синдикатите във фирмите, се извършват необходимите корекции в оценката на риска. Оценката на риска е основният документ в една фирма по осигуряване на ЗБУТ. Кolkото по-отговорно е направена оценката на риска във фирмата и мерките, изведени от тази оценка на риска се прилагат,

толкова по-малък е рискът от трудови злополуки и професионални заболявания.

## **5. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Както вече споменахме, работодателите и лицата, които работят за своя сметка сами или в съдружие, са длъжни да направят оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите, така както е записано в Наредба № 5 от 11.05.1999 г. на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (това се отнася за всички работници и служители във фирмите, включително и за хората в неравностойно положение – в случая за хората с нисък ръст). При изготвянето на оценката на риска, когато се оценяват работните места, на които работят хора с нисък ръст, задължително се взема становището на службата по трудова медицина - дали това лице е подходящо за съответната работа на това работно място и ако е подходящо, службата по трудова медицина е длъжна да разпише правила за облекчен режим на работа (физиологичен режим на труд и почивки). За тази цел службата по трудова медицина информира работодателя за това, за да се има предвид при изготвянето на оценката на риска за съответното работно място. Трябва да се вземе предварително мнението на самия работник от хората с нисък ръст и на представителите на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд при изготвянето на оценката на риска за съответното работно място и за цялостния работен процес, в който ще бъде ангажиран служителят. След изготвянето на оценката

на риска за съответното работно място, заето от работника в неравностойно положение (в случая - от хора с нисък ръст) и след осъществен допълнителен контрол за съответното работно място, и след контролен преглед, осъществен от СТМ на лицето от хората с нисък ръст, ако се установи влошаване на здравословното му състояние трябва да се информира работодателят, да вземе мерки за допълнително обезопасяване на това работно място. Ако и допълнителните мерки се окажат неподходящи и/или недостатъчни за опазване живота и здравето на работещия на съответното работно място, СТМ трябва да препоръча на работодателя да премести работника или служителя на друго безопасно и подходящо работно място.

От казаното до тук се вижда колко е важна ролята на СТМ при назначаването на работник и служител в неравностойно положение (в случая от хората с нисък ръст) на подходящо работно място и създаване на необходимите предпоставки за осигуряване на безопасност и здраве при работа на съответното работно място, и ако се налага да се предпише на работодателя да осигури на този работник облекчен режим на труд и почивка.

Също така работодателят трябва да осигури на СТМ финансови средства за допълнителни профилактични прегледи на хората в неравностойно положение, които работят във фирмата - в случая за хората с нисък ръст. Всички тези действия на СТМ, касаещи хората в неравностойно положение - в случая хората с нисък ръст - се осъществяват с тяхното знание и съгласие.

## **ГЛАВА ВТОРА**

# **САНИТАРНО-ХИГИЕННИ ИЗИСКВАНИЯ И САНИТАРНО-БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ.**

### **1. Санитарно-хигиенни изисквания.**

Оздравяването на условията на труд в производството изисква не само провеждането на съответните мероприятия за борба със съответните производствени вредности, но и осигуряването на хигиенно благоустройство за цялото предприятие: на територията, на отделните сгради, на частите им, на работните места.

За новостроящите се производствени предприятия се предявяват редица хигиенни изисквания по отношение на територията върху която ще се строи предприятието, разположението на сградите върху производствената територия, благоустрояването на двора на предприятието, водоснабдяването и канализацията, ел. захранването и вентилацията, санитарно-хигиенните помещения и др.

Основните изисквания към устройството на производствените територии са дадени в глава V от Наредба № 7 от 22.12.2003 г. за правила и нормативи за устройство на отделните видове територии и устройствени зони, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството (обн. ДВ бр. 3/2004 г., в сила от 13.01.2004 г.).

Основните хигиенни изисквания към производствените сгради, работните помещения и работните места са определени в глава IV на Наредба № 7 на министъра на труда и социалната политика и министъра на здраве-

опазването за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използването на работното оборудване.

Санитарно-хигиенните помещения се разполагат на места, където има малко въздействие на шум, вибрации и други вредни фактори. Помещенията за битово обслужване на работниците се разполагат близо да работните им места.

При разположението на производствените отделения трябва да се имат предвид изискванията на аерацията възможността да се взема чист въздух за вентилацията, правилната организация на рецикулацията на въздуха в отделенията, най-добро естествено осветление на работните помещения, изолация на шумовите отделения и други.

Изисква се отоплението, вентилацията и климатизацията да съответстват на методите, характера и интензивността на работата, физиологичните изисквания и уставените санитарно-хигиенни норми.

Работодателят във всяка фирма и обект, в зависимост от характера на извършваната от него работа, трябва да осигури необходимите количества вода за питейно-битови, производствени и противопожарни нужди. Условията и редът за ползване на водоснабдителните и канализационни системи са дадени в Наредба № 4 от 14.09.2004 г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи (обн. ДВ бр. 88/8.10.2004 г.).

## **2. Санитарно-битово обслужване на работниците и на служителите.**

Работодателят е задължен да осигури и предостави на своите работници и служители различни санитарно-

битови помещения. Те представляват съществена част от добрите условия за работа, играят важна роля както в рамките на работното време, така и в общия смисъл – добри условия на труд. Към санитарно-битовите помещения се отнасят съблекалните (гардеробните), тоалетните помещения и мивките, душовите помещения и умивалниците, шкафчетата за работното и лично облекло, стаите за лична хигиена на жената, помещенията за почивка, за затопляне или охлаждане на работниците, за хранене, за обезвреждане, за сушене и обезпрашване на работното облекло.

Основното законово изискване за санитарно-битовото обслужване на работещите се съдържа в чл. 282 от Кодекса на труда. Основните изисквания в тази област са определени в глава X на Наредба № 7 на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването В чл. 230 на посочената Наредба се установява, че за осигуряване на лична хигиена на работещите се осигуряват санитарно-битови помещения съгласни изискванията на нормативните актове.

Изискванията към стаите за почивка са дадени в чл. 239 и чл. 240 на същата Наредба № 7.

В санитарно-битовите помещения се осигурява отопление и осветление в съответствие с хигиенните норми.

Задължения на работодателя в тази област:

- Работодателят е длъжен още при проектирането, изграждането и оборудването на предприятията да осигури необходимите санитарно-битови помещения за своите работници и служители;
- Да осигури поддържането на хигиенното състояние на тези помещения;

- Да създаде необходимата организация за осъществяването на наблюдение и контрол на тези помещения;
- Да се консултира с работниците и служителите или с техни представители, като им даде възможност да участват при обсъждането и приемането на всички мерки, отнасящи се до санитарно-битовото обслужване във фирмата, до поддържане на чистотата на територията на фирмата, в производствените и други помещения, до начините за събиране и отработване на отпадъците, за съхранението на материалите, суровините и готовата продукция.

### **3. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Когато във фирмата има работници и служители, които са в неравностойно положение – в случая от хора с нисък ръст – трябва да се има предвид от работодателя, че трябва да бъдат предвидени някои допълнителни мерки за улесняване на хората с нисък ръст при ползването на битовите помещения и санитарно-техническите съоръжения, като например достъпност на: тоалетните помещения и мивките, душовите помещения и умивалниците, както и местата за хранене за работниците и служителите и други. Това не изисква голяма инвестиция и би трябвало да бъде направено. Тези допълнителни мерки целят да улеснят хората с нисък ръст, а не да ги отделят от останалите работници и служители.

Препоръчва се на работодателя, когато осигурява безплатен транспорт на своите работници и служители от и до мястото на работа, ако този транспорт е непригоден за хората с нисък ръст, да се обсъди с представителите на работниците дали биха били съгласни те сами да осигурят такъв транспорт, а той да бъде за сметка на работодателя.

## **ГЛАВА ТРЕТА**

# **ДЛЪЖНОСТНИ ЛИЦА ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА ВЪВ ФИРМАТА.**

### **1. Нормативна уредба.**

Функциите и задачите им са определени със Закона за безопасни и здравословни условия на труд и Наредба № 3 от 27.07.1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенцията на тези рискове, издадена от министъра на труда и социалната политика (обн. ДВ бр. 91/1998 г., заглавието изменено – ДВ бр. 102/22.12.2009 г., в сила от 01.01.2010 г.).

### **2. Служебен статус на длъжностните лица.**

Работодателят назначава или определя длъжностни лица с подходящо образование или квалификация, или създава специализирана служба в зависимост от обема на дейността, естеството на работата и характера на професионалния риск. Тези длъжностни лица (органи) следва да подпомагат работодателя при изпълнение на задълженията му за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Те осъществяват контрол от името на работодателя за спазване на нормите и изискванията при изпълнението на определените задължения и са подчинени единствено на работодателя във фирмата.

### **3. Основни функции на длъжностните лица по безопасност и здраве при работа:**

- организира и координира дейността по осигуряване на ЗБУТ във фирмата;
- консултира и подпомага работодателя и другите длъжностни лица по прилагане на изискванията по ЗБУТ;
- контролира от името на работодателя спазването на нормите и изискванията на законодателството и изпълнението на задълженията на работниците и служителите;
- предлага и прилага мерки за въздействие при нарушения на норми, и изисквания, и при неизпълнение на определени задължения.

### **4. Практически подход в работата.**

Очертават се четири важни практически въпроса:

- задължението на длъжностното лице по ЗБУТ да организира и участва в разработването на вътрешни правила за осигуряване на ЗБУТ във фирмата;
- участие на длъжностното лице по ЗБУТ в разпределение на задълженията по безопасност и здраве при работа;
- участие на длъжностните лица в изготвянето на оценката на риска и в контрола, който работодателят осъществява по реализация на планираните, въз основа на оценката на риска, мерки;
- задължението да осъществяват контрол от името на работодателя за спазване на нормите и изискванията на законодателството и за изпълнение на задълженията на работниците и служителите. Необходимо е планиране и документиране на проверките, които правят тези длъжностни лица във фирмата.

## 5. С акцент върху хората с нисък ръст.

Както виждаме, длъжностните лица (органи) по ЗБУТ във фирмата имат огромна роля по организиране и координиране на дейността по ЗБУТ във фирмата. Чрез упражняваният от тях контрол по спазване на правилата по безопасност и здраве във фирмата, те се явяват основният гарант за предпазване от трудови злополуки, професионални заболявания, и за недопускане на промишлени аварии във фирмата. Те се явяват и основен гарант за това, хората с нисък ръст във фирмата, да полагат здравословен и безопасен труд. Тези органи имат огромна роля и при изготвянето на оценката на риска за работните места, на които работят хора с нисък ръст. Също така участват в уточняване кои работници и служители се нуждаят от специална закрила – в случая от хората с нисък ръст – и информират за това работодателя. Хората с нисък ръст трябва да спазват правилата по здраве и безопасност при работа и да изпълняват разпорежданията на длъжностните лица по ЗБУТ.

## **ГЛАВА ЧЕТВЪРТА**

### **СЛУЖБИ ПО ТРУДОВА МЕДИЦИНА (СТМ).**

#### **1. Нормативни изисквания.**

Независимо, че националното ни законодателство установява отговорността за безопасността и здравето при работа цялостно да се носи от работодателя, по нормативен ред е предвидена инфраструктура от звена за оказване на помощ на работодателите в тази област. Важно звено в тази инфраструктура се явяват СТМ.

Всеки работодател е задължен да осигури обслужване на наетите от него работници и служители от СТМ. Изискванията са разписани в чл. 25 и сл. от ЗЗБУТ и Наредба №3 от 25.01.2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина, издадена от министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

#### **2. Статут на СТМ.**

СТМ изпълнява предимно превантивни функции, чрез оказване на консултантско-съветническа помощ на работодателя, КУТ и ГУТ по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Службата по трудова медицина се регистрира в Министерство на здравеопазването.

#### **3. Функции и задачи на СТМ.**

- да идентифицират и да дават оценка за рисковете, които могат да увредят здравето на работниците и служителите,

- да наблюдават факторите на работната среда (ако това влиза в задълженията на СТМ поети със сключения договор с работодателя);
- да дават съвети за планирането и организацията на труда;
- да дават съвети в областта на здравето и безопасността и хигиената на труда, както и по отношение на индивидуалните и колективните предпазни средства;
- да наблюдават здравето на работниците и служителите във връзка с извършваната от тях работа (предварителни и периодични медицински прегледи и наблюдение на рисковите групи);
- да организира предоставянето на първа помощ и на спешни грижи в случай на внезапно заболяване, злополука или авария, възникнали на територията на фирмата (ако това задължение е договорено с работодателя);
- да участват в анализа на трудовите злополуки и професионалните болести.

Минималният състав на СТМ е:

- Лице с образователно-квалификационна степен „магистър по медицина“ и с придобита специалност „Трудова медицина (хигиена на труда)“;
- Лице с висше техническо образование и три години професионален опит в областта на безопасността и здравето при работа;
- Технически изпълнител с образование не по-ниско от средно.

В състава на службата по трудова медицина и при изпълнение на конкретни задачи могат да се включват и специалисти в областта на токсикологията, ергономията, психологията, социалната медицина и други.

Оптималният състав на СТМ зависи от броя на обслужваните работници и служители, и от степента на професионалния риск във фирмата.

За проследяване на здравното състояние на отделните работници и служители СТМ води досиета. Те съдържат:

- лични данни;
- име, адрес и телефон на личния лекар;
- професионална анамнеза и професионален маршрут;
- карта за предварителен медицински преглед;
- резултати и заключения от извършени периодични медицински прегледи и изследвания, данни за здравното състояние от СТМ на предишната месторабота на работника;
- карта за оценка на работното място или професията;
- данни за посещенията на работника или служителя в СТМ по негова инициатива;

Здравните досиета на работниците и служителите се съхраняват за срок от 50 години.

Много е важно да се знае, че достъп до медицинска информация могат да имат само медицински лица. Информация за заболявания или увреждания на здравето може да предостави на работодателя и негови длъжностни лица само с писменото съгласие на работника или служителя.

#### **4. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Както вече споменахме, част от функциите и задачите на СТМ са да наблюдава здравето на работниците и служителите във фирмите във връзка с извършваната от тях работа (предварителни и периодични медицински прегледи и наблюдения на

рисковите групи във фирмите – в случая хората с нисък ръст).

Пак ще повторим:

- Становище на СТМ до работодателя, дали лицето в неравностойно положение (в случая хората с нисък ръст) може да заеме съответното работно място без това да навреди допълнително на неговото здраве; (Взема се предвид и това, което е записано в решението на ТЕЛЖ по отношение на неговата работоспособност);

- След становище на СТМ, че работникът от хората с нисък ръст може да заеме съответното работно място, СТМ да препоръча на работодателя допълнителни мерки за безопасност и здраве при работа, необходими за това работно място, включително и ако се налага да препоръча специален режим на труд и почивка за този работник (това да залегне в оценката на риска за съответното работно място);

- Работодателят да осигури на СТМ финансови средства и за допълнителни медицински прегледи за работниците в неравностойно положение (в случая хората с нисък ръст);

- Ако при медицинските прегледи СТМ установи, че има влошаване на здравословното състояние на този работник на това работно място, тя уведомява работодателя с оглед предприемане от него на допълнителни мерки за осигуряване на безопасност и здраве при работа на това работно място; СТМ прави това със съгласието на работника или служителя, който заема това работно място;

- Ако предприетите мерки от работодателя за

обезопасяване на съответното работно място са недостатъчни за подобряване здравословното състояние на работника (което е установено при последващи прегледи), то СТМ, след съгласието на лицето и съгласувано с КУТ или ГУТ, препоръчва на работодателя преместване на това лице на друго по-безопасно работно място.

Тази процедура гарантира създаването на заетост на хора с увреждания, в случая на хора с нисък ръст, както и полагането им на здравословен и безопасен труд. Също така интегрира хората в неравностойно положение, в случая хората с нисък ръст, в цялостния трудов процес, което от своя страна води до ползи за хората в неравностойно положение – хората с нисък ръст, както и за работодателите, наели тези работници и служители, и за обществото като цяло.

## ГЛАВА ПЕТА

# КОМИТЕТИ И ГРУПИ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ (КГУТ)

### 1. Нормативни изисквания.

КГУТ са важни органи, от които зависи функционирането на вътрешно-фирмената система за организация и управление на дейността по безопасност и здраве при работа. Нормативните изисквания за изграждането, функционирането и обучението на КГУТ се съдържат в Кодекса на труда (КТ), Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) и Наредба № 4 от 03.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването за обучението на представителите в КГУТ във фирмите.

### 2. КГУТ като институция.

КГУТ са орган, в който участват на паритетен принцип представители на работодателя и представители на работниците и служителите. Създават се за сътрудничество между работодателя и работниците и служителите по въпросите на безопасността и здравето при работа. Основна тяхна цел е да бъде осъществено консултиране между работодателя и работниците и служителите за състоянието на условията на труд и за действията, които трябва да се предприемат в тази насока. КГУТ са част от цялостната вътрешно-фирмена система за управление и организация на дейността по безопасност и здраве при работа.

### **3. Изграждане, обучение и дейност на КУТ.**

Комитети по условия на труд (КУТ) се изграждат във фирми с повече от 50 (петдесет) работници и служители. Когато работниците са по-малко на брой, се изграждат Групи по условия на труд (ГУТ). Общото събрание на работниците и служителите избира свои представители в КУТ и ГУТ, а представителите на работодателя в КУТ и ГУТ се определят и назначават от него. Представителите на работниците и служителите, и на работодателя в ГУТ и КУТ са по равен брой като за председател се избира представител на работодателя, а за заместник-председател – представител на работниците и служителите. Мандатът на тези представители е 4 (четири) години.

Обучението на представителите в КУТ и ГУТ е първоначално и ежегодно и е регламентирано в Наредба №4 на МТСП и МЗ.

Каква е дейността на КУТ и ГУТ:

- обсъждат всяко тримесечие дейността по опазване безопасността и здравето на работниците и служителите и предлагат мерки за подобряването ѝ;
- обсъждат резултатите от оценката на риска, анализ на здравното състояние на работниците и служителите, докладите на СТМ и др.;
- обсъждат планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места; Предлагат решения за опазване здравето и живота на работниците и служителите;
- извършват проверки по спазване изискванията на ЗБУТ;
- следят състоянието на трудовия травматизъм и професионалните заболявания;

- участват в разработването на програми за информирани и обучение на работниците и служителите по ЗБУТ;
- имат право на достъп до информацията относно условията на труд във фирмата;
- участват в проверките на контролните органи (вътрешни и външни);
- участват със свой представител в разследването на трудови злоупотреби във фирмата;
- дават предложения;
- съгласно чл. 333, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда е предвидена защита от уволнение на представителите на работниците и служителите в КГУТ по време на мандата им; Ако работодателят поиска да уволни такова лице, той трябва да поиска предварително писмено съгласие от Главна инспекция по труда. Това е направено с цел защита на тези представители, за да могат те да си вършат спокойно и добросъвестно своята работа.

#### **4. С акцент върху хората с нисък ръст.**

За работещите представители на хора с увреждания – в случая хората с нисък ръст е изключително важно какъв е социалният диалог във фирмата, има ли изградени синдикални организации, има ли създадена добра практика по колективно трудово договаряне, осъществява ли се ефективен социален диалог по БЗР във фирмата чрез КУТ и ГУТ. Общото събрание на работниците и служителите във фирмата може да избере представители на хора в неравностойно положение, включително и от хора-

та с нисък ръст, в комитета или групите по условия на труд. Това е изключително важно за цялостната интеграция на хората с увреждания, в случая хората с нисък ръст в индустриалните отношения във фирмата. По този начин хората с нисък ръст ще се чувстват приобщени към трудовия колектив и заедно с техните колеги ще участват пълноценно в трудовия процес, и просперитета на фирмата. Синдикатите във фирмата, представителите на работниците в КУТ и ГУТ ще бъдат техния допълнителен гарант за по-бързата цялостна интеграция във фирмата.

# ГЛАВА ШЕСТА

## РАБОТНО И УНИФОРМЕНО ОБЛЕКЛО.

### 1. Правна уредба.

С ПМС № 10 от 21.01.2011 година е приета нова Наредба за безплатното работно и униформено облекло (обн. ДВ бр. 9 от 28.01.2011 год.), която отменя старата от 1986 година. С нея се определят условията и редът за осигуряване на работниците и служителите с безплатно работно и униформено облекло. Тази Наредба е издадена на основание чл. 296, ал. 1 от Кодекса на труда. Предоставянето на безплатно работно и униформено облекло може да се доразвие в КТД на всички нива (отраслово, браншово, общинско и на ниво фирма).

Работното облекло осигурява защита и запазва дрехите на работника и служителя. Работодателят се консултира със синдикатите и/или представителите на работниците в КГУТ при осигуряването на безплатно работно и униформено облекло, както и определя сроковете за износването им и други.

Работното и униформеното облекло се предоставя на работниците и служителите от деня на постъпването им на работа. Със заповед на работодателя се определя и реда за доставка, съхранение, рекламация и подмяна на работното и униформено облекло. Работникът е длъжен да полага грижи за работното и униформено облекло.

## **2. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Както бе посочено в началото на наръчника, хората с нисък ръст имат своите физически особености затова е необходимо да бъде осигурено специално (като размери) работно и униформено облекло – дрехи и обувки, с цел тези работници и служители да се чувстват комфортно в него, както и да им е удобно по време на работа.

## ГЛАВА СЕДМА

# МИНИМАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ И ЗА ОПАЗВАНЕ ЗДРАВЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЛИЧНИ ПРЕДПАЗНИ СРЕДСТВА (ЛПС) НА РАБОТНОТО МЯСТО.

ЛПС е всяко устройство или средство, предназначено да се използва от едно лице, за да го предпазва от една или повече възможни опасности, заплашващи неговите безопасност и здраве. При работа с риск за здравето и безопасността, който не може да се отстрани по друг начин, работодателят осигурява на работниците необходимите ЛПС. ЛПС се използват задължително при аварийни ситуации, ремонт, демонтаж и други.

### 1. Нормативна уредба.

Изискванията са регламентирани в Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), Наредба № 3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използването на лични предпазни средства на работното място (обн. ДВ бр. 46/2001 г.) и Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използването на работното оборудване на министъра на труда и министъра на здравеопазването, издадена на основание чл. 7, ал. 2 от ЗЗБУТ и чл. 276 от КТ.

## 2. Класификация на ЛПС:

- използват се защита на глава, тяло, крайници;

### Функционална класификация на ЛПС:

- срещу неблагоприятни метеорологични условия;
- срещу вредни лъчения;
- срещу шум и вибрации;
- срещу прахови аерозоли;
- срещу токсични газови пари;
- срещу токсични течности;
- срещу поражение от електрически ток;
- срещу механични фактори;
- срещу биологични вредни вещества и други;

Работодателят съвместно с КУТ и ГУТ, синдикатите, органа по безопасност и СТМ е длъжен да организира широка разяснителна работа сред работниците и служителите от ползата за тяхното здраве за правилното поставяне и използване на ЛПС по време на работа.

Работодателят определя работните места и видовете работа, при които се използват задължително ЛПС от работниците и служителите, на базата на изготвената оценка на риска на работните места и запознава с тях работниците.

ЛПС се използват: постоянно, периодично и аварийно.

ЛПС, както и безплатното работно и униформено облекло се водят краткотрайни материални активи за фирмата. Много е важно работодателят да направи правилен подбор на ЛПС за съответния риск, когато ги поръчва на фирмата за доставка на ЛПС. Това свое действие работодателят трябва да го консултира с представителите на КУТ и ГУТ, синдикатите, органът по безопасност и СТМ.

Работодателят запознава работниците и служителите за качествата на ЛПС и осъществява периодичен контрол върху ЛПС (доставка, качество, използване). Фирмите – доставчици на ЛПС обикновено организират обучение за работниците и служителите за правилното използване на ЛПС.

**ВАЖНО: Не се допускат до работа лица, които са без изискванията се за съответния вид работа ЛПС и специално работно облекло и не са инструктирани и обучени за използването им.**

С последните промени в Наредба № 3 за личните предпазни средства беше добавено, че доставката на ЛПС за работниците и служителите става задължително след консултации с представителите на КУТ и ГУТ и работниците и служителите/или със синдикатите като техни представители/ от работодателя.

### **3. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Специално внимание трябва да се обърне от работодателя при доставката на ЛПС за съответното работно място за хората с нисък ръст, работещи във фирмата (трябва да са им удобни за използване и ако е необходимо изработени по индивидуален размер), както и задължително да бъдат обучени и инструктирани за правилното използване от тях на ЛПС.

## ГЛАВА ОСМА

# ПЕРИОДИЧНО ОБУЧЕНИЕ И ИНСТРУКТАЖ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО ПРАВИЛАТА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗБУТ.

Всяко подценяване от работодателите по въпросите, свързани с обучението и инструктажа е недопустимо, защото при трудова злополука или аварии ще им се търси лична отговорност (още повече, че не са необходими големи инвестиции за това).

### **1. Нормативни изисквания.**

Това е залегнало в Кодекса на труда – чл. 281 и Наредба № РД – 07-2/16.12.2009 г. на министъра на труда и социалната политика 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.

### **2. Организация на инструктажа.**

Работодателят организира процеса и издава заповед, с която определя видовете инструктаж, обхват, продължителност, тематика и програма. Определя и лицата, които ще правят инструктажа по цехове и смени. Определят се и длъжностите на работниците и служителите, на които инструктажа се допълва с обучение и с тях ще се провежда изпит. След изпита се съставя протокол в който се вписват резултатите на всеки работник и служител.

### **3. Видове инструктаж:**

- **Начален инструктаж** – прави се при постъпване на работа на работника и служителя. Запознават се работниците с оценката на риска и програмата за отстраняване и минимизиране на рисковете.

- **Инструктаж на работното място** (той е с практична насоченост). Работодателят/инструктираният се подписва, че е направил инструктажа. Инструктираният се допуска до работното място за самостоятелна работа след като работодателят, разрешаващ самостоятелната работа се убеди, че работещият познава правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, отнасящи се за извършваната от него дейност. За целта работодателя води специална книга за инструктажа, където е посочена датата на инструктажа, мястото, трите имена на работника и служителя и подписи на длъжностното лице/определено от работодателя, провеждащо инструктажа и работника, че е инструктиран.

- **Периодичен инструктаж**. Периодичният инструктаж се провежда не по-рядко от един път на три месеца за работниците, пряко заети в дейностите по чл. 15, ал. 1 от Наредба РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията реда за провеждане на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и не по-рядко от един път годишно за всички останали работници, освен ако в други нормативни актове не е регламентирана по-кратка периодичност (чл. 14, ал. 2 от Наредба РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравослов-

ни и безопасни условия на труд). Извършва се от прекия ръководител и други лица, определени със заповед на работодателя.

- *Ежедневен инструктаж*. Провежда се при опасни производства с висока степен на риска. Това се отразява в оценката на риска.

- *Извънреден инструктаж*. Провежда се в следните случаи:

а) след всяка тежка или смъртна трудова злополука или аварийна ситуация във фирмата.

б) при констатирани груби нарушения на правилата по безопасност и здраве от вътрешно-ведомствения контрол или от ГИТ, или от други контролни органи.

в) по нареждане на контролните органи – ГИТ.

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

#### **4. Обучение по безопасност и хигиена на труда.**

Обучението по безопасност и здраве при работа се провежда на:

- Длъжностните лица, които ръководят и управляват трудовите процеси – провежда се не по-рядко от веднъж на две години, минимум – 6 учебни часа;

- Длъжностни лица на специализираните служби по чл. 24 от ЗЗБУТ – провежда се не по-рядко от веднъж на една година, минимум 6 учебни часа;

- Лицата, които са определени от работодателя да провеждат инструктаж – не по-рядко от веднъж годишно, минимум 6 учебни часа;

- Членовете на комитетите и групите по условия на труд - съгласно Наредба № 4 за обучението на представителите в КУТ и ГУТ;

- Работници и служители, работата на които е свързана с използване и поддържане на машини и други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност за работа – провежда се съгласно изискванията на съответните нормативни актове;

- Работници и служители, заети в дейности които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот – провежда се съгласно изискванията на съответните нормативни актове.

С КТД могат да се определят и други работници и служители, на които да се провежда обучение по безопасност и здраве при работа.

## **5. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Специално внимание трябва да се обърне при обучението и провеждането на различните видове инструктаж за хората с нисък ръст във фирмата. В зависимост от оценката на риска за съответните работни места, специално внимание трябва да се обърне на инструктажа на работното място или ежедневния инструктаж за хората с нисък ръст. Инструктажът за тях е хубаво да се онагледява на самото работно място. В книгата за инструктаж трябва да има отделно място за хората с нисък ръст за проведения инструктаж, датата, на която е проведен, подписите на лицето, провело инструктажа и подписа на инструктираното лице.

В книгата за инструктаж в колонката „име, презиме и фамилия“, преди да се продължи списъкът, да се въведе ред с обозначаване „инструктаж за хора с нисък ръст.“ Останалите посочени елементи – датата, на която е проведен, подписа на лицето, провело инструктажа и подписа на инструктираното лице са елементи на изискуемия формат на Приложение № 1.

## ГЛАВА ДЕВЕТА

# ЗНАЦИ И СИГНАЛИ ПО БЕЗОПАСНОСТ НА ТРУДА И ПРОТИВО-ПОЖАРНА ОХРАНА (ППО).

### 1. Нормативна уредба.

Съгласно чл. 4, ал. 3, т. 7 и т. 10 от ЗЗБУТ един от подходите за осигуряване на ЗБУТ е обозначаването на съществуващите опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори. Това е конкретизирано в Наредба № 7 на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и използването на работно оборудване.

### 2. Задължение, отговорности и контрол.

Знаците и сигналите за безопасност на труда и ППО съдържат информация за опасностите и изискванията за специфичното поведение на работниците. В зависимост от информацията, която съдържат знаците, знаците са:

- Забраняващи знаци – недопустимо поведение;
- Предупреждаващи за опасности;
- Задължаващи – предписващи специално поведение;
- Указателни – указват местоположението на аварийните изходи и маршрути към тях и други;

Знаците, в зависимост от изпълнението им, могат да бъдат: табели, лепенки, светещи знаци и цветови съчетания.

По своя вид знаците и сигналите са: звукови сигнали, сигнали подавани с ръка и словесни съобщения.

Наредба № 7 на МТСП и МЗ изисква видовете знаци и сигнали да се включват в обхвата на обучението за работниците и служителите по ЗБУТ. Изключително важно е въпросите, свързани със знаците и сигналите да бъдат включени в различните видове инструктаж, които се провеждат за работниците и служителите.

Знаците и сигналите за безопасност на труда и ППО, изискванията към тях и условията за използването им са посочени в Наредба № РД-07/8 от 20.12.2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа, издадена от министъра на труда и социалната политика, министъра на извънредните ситуации и министъра на вътрешните работи, издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ.

### **3. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Както за всички работници и служители във фирмите, така и за хората с нисък ръст, е важно знаците и сигналите да бъдат лесно разпознаваеми с цел заостряне на вниманието за определени опасности във фирмата и на работните места. За това задължително тези въпроси трябва да бъдат включени в обучението на работниците и служителите и в провеждането на различните видове инструктаж.

Когато има работни места в дадена фирма, на които работят хора с нисък ръст е хубаво понякога да се използва предупредителен знак \*Внимание опасност\*, особено когато има слаба видимост от съответното превозно средство (вътрешно-фирмен транспорт, електрокари и мотокари към съответното работно място, на което работят хора с нисък ръст или други подобни примери).



*Хубаво е по време на обучението на работниците и служителите, и в провеждането на различните видове инструктаж да се насочи вниманието към зоната, в която работи човек с нисък ръст. Да се обърне внимание на вероятността работника с нисък ръст да е зад по висок от него обект и да не може да се види от съответното превозно средство, както и спонтанно да пресече пътя на превозното средство.*

Заостряйки вниманието, знаците и сигналите осигуряват по-голяма безопасност за хората с нисък ръст на работните им места във фирмата.

На базата на оценката на риска могат да бъдат открити и други опасности за хората с нисък ръст на работните им места и трябва да се вземат конкретни мерки за безопасност в такива случаи, като например: използване на знаци и сигнали, обучение, заостряне на вниманието, инструктажи и други.

Когато във фирмата работят хората с нисък ръст, работодателят е добре да съгласува с органите на противопожарна защита местата и разположението за поставяне на различните противопожарни и сигнални системи, за да бъдат леснодостъпни и за хората с нисък ръст.



*Хубаво е в районите, в които работят хора с нисък ръст да се обособят леснодостъпни противопожарни и сигнални системи за да може в случай на нужда служителят с нисък ръст да подаде сигнал и да не се позволява да стане безучастен свидетел на инцидент.*

*Препоръчителната височина за поставяне на бутони за осветление, пожароизвестяване и други е 75 см., височина от пода. Също така в предвид по късите горни крайници е необходимо пред бутона да няма никакви предмети, които биха ограничили достъпа до бутона.*

## ГЛАВА ДЕСЕТА

### АВАРИЙНИ ПЛАНОВЕ НА ФИРМАТА.

#### 1. Нормативни изисквания и определения.

Съгласно чл. 20 от ЗЗБУТ за предотвратяване на вредните последици в случаи на извънредни обстоятелства (в т.ч. и аварии) работодателят следва да осигури организация за действие по ликвидиране на опасността, оказване на първа помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работниците и служителите. Той трябва да осъществи контакти със службите на МВР за гражданска защита и противопожарна охрана, и спешна медицинска помощ. От него се изисква да определи работниците и служителите, които ще изпълняват мерките за ликвидиране на опасността, оказването на първа помощ, борбата с пожарите и евакуацията на работниците и служителите.

Друг важен нормативен акт е 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.

#### 2. Задължения, отговорности и контрол.

Работодателят изготвя аварийен план (отнася се за юридически лица и еднолични търговци, собственици и ползватели, осъществяващи дейност в обекти, представляващи строежи от първа, втора и трета категория по чл. 137 от Закона за устройство на територията, която представлява опасност за възникването на бедствия). Работодателят е отговорен не само за изготвянето на плана за предотвратяване и ликвидиране на аварии, който трябва

да се утвърди с подпис и печат, но и за актуализацията на същия. Ако не е предвиден по-къс период, планът трябва да се преглежда, актуализира и утвърждава ежегодно.

За да не носи работодателят допълнително отговорност, планът не трябва да остане формално разработен. Необходимо е същият да се предостави на всички длъжностни лица и работници във фирмата, които да се запознаят с него срещу подпис.

Работодателят изисква от преките ръководители да запознаят работниците и служителите с плана и конкретните им задължения, свързани с изпълнението му на отделните работни места. Задължен е не по-малко от един път годишно да организира във фирмата проиграване на възможните аварийни ситуации, които трябва да са предвидени в плана.

За всяко проиграване на плана следва да се състави протокол. В същия следва да бъдат посочени датата, участниците и съдържанието на дейностите.

В аварийния план следва да се очертаят четири задължителни раздела:

- Оперативна част, която съдържа плана на предприятието, енергийните и транспортни схеми, противопожарни съоръжения и др.;
- Профилактични мерки за предотвратяване на аварията със проучвания на възможните аварийни ситуации, мерки за предотвратяване на възникването им, средства за защита, до лекарска помощ и др.;
- Разпределение на задълженията между отделните лица, участващи в ликвидирането на аварията и взаимодействието им;
- Списък на длъжностните лица от предприятието, които незабавно трябва да бъдат уведомени за аварията.

Следва да са осигурени и да са проходими определените в плана аварийни пътища и изходите за евакуация(в отделни случаи се изисква тези аварийни изходи пътища да бъдат осветени). Необходимо е да се създаде възможност за бързо и безопасно евакуиране на работниците в безопасна зона.

В частта си по противопожарна охрана Планът следва да бъде съгласуван със съответния териториален орган на МВР. Освен това има изисквания за съгласуване на плановете с областните(общинските) постоянни комисии за защита на населението при бедствия и аварии, и катастрофи. Дружествата, които трябва да направят това съгласуване се определят от тези комисии.

### **3. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Когато има хора в неравностойно положение – в случая хората с нисък ръст, които работят във фирмата, работодателят, при изготвянето на аварийния план, трябва да обърне специално внимание в плана за евакуацията на хората с нисък ръст от опасните зони. За тази цел при проиграването на този аварийен план от работниците и служителите във фирмата, трябва да се обърне специално внимание на хората с нисък ръст, за да бъде гарантирано тяхното навременно и безопасно извеждане от опасните зони. При проиграването на аварийния план задължително трябва да участват представителите на хората с нисък ръст и това трябва да бъде удостоверено по съответния начин.



*При проиграване на аварийния план за евакуация е необходимо да се обърне сериозно внимание на времето за евакуация на човека с нисък ръст като се има в предвид неговата мобилност и физически особености, както и безпрепятственото му включване в потока с останалите евакуиращи се служители до напускане на помещението. Също така е необходимо да се вземе под внимание височината на дръжките/антипаник механизмите и теглото на вратите за евакуация и това дали човека с нисък ръст може сам да се евакуира. Препоръчителната височина на дръжките на вратите е 75 см., от пода.*

## ГЛАВА ЕДИНАДЕСЕТА

### ЕРГНОМИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО.

На работното място човек прекарва поне една трета от времето си. За да съхрани своята жизненост и здраве, на него му е нужна обстановка, способстваща за създаване на комфорт с особен акцент на безопасността и здравето. Офисът може да е супер модерен, може да е напълнен с техника и аксесоари за улеснение, но въпреки това ако не е организирано по подходящия начин пространството, това би създавало проблеми за работещите в него. Ергономията е наука, която владее принципи и похвати, чрез които да се прокара именно този здравословен стил, съчетан с удобство. Според нейните изисквания човекът на работното си място се вписва в една динамична среда, с различни фактори на въздействие, която трябва да е адаптирана към него. Това като цяло е свързано с оптимизация на работния процес, по-добра продуктивност и съхраняване на здравето.

Всяко едно работно място трябва да е част от общия комплекс за взаимодействие на работещите в тази среда. Това включва разположение на мебели и оборудване, разположение на местата за сядане или изпълнение на функционалните задължения, достъп и аксесоари, способстващи за максимално удобство, осветление, отстояние един от друг и други.

Това се предвижда още във фазата на подготовка и проектиране на офисното пространство.

Работодателят трябва да вземе решение какви точно бюра, столове и поставки за ръце и крака ще са нужни в

конкретния случай. Също така, какви биха били основните и допълнителните устройства за работа и как те оптимално биха били поставени, за да не си пречат едно на друго при ползване и същевременно работещият да изразходва минимална енергия за тази цел.

Съвременните работни места днес включват компютърни системи. Служителите ползват лаптопи, настолни компютри, планшети и то продължително време. Височината на екрана трябва да е малко под или малко над височината на очите на потребителя, независимо от това дали той е седнал или прав. Като правило екранът на монитора трябва да е на една ръка разстояние от човекът, който го ползва.

Това е регламентирано в Наредба № 7/15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на ЗБУТ при работа с видеодисплеи. В такава офисна обстановка за бюрата е нужно да има достатъчно пространство, така че хората да могат да разтягат и огъват краката, коленете и бедрата си. За седящите задължително има нужда от адекватна опора за гърба. Осветлението трябва да идва от страни. Ако служителят за работата си ползва изключително много телефон, то този телефон трябва да е изведен на слушалка с микрофон, която се закачва за главата, така че ръцете да са свободни.

За да може работниците и служителите да се чувстват комфортно и безопасно. Да могат да са концентрирани изключително върху работния процес, без никакви затормозяващи фактори. В крайна сметка се подобрява качеството без да се увеличава умственото и физическо натоварване.

Защо е нужна ергономия на работното място?

От икономическа гледна точка това намалява разходите на фирмата и загуби от престой, лечение, отпадат професионалните рискове, намаляват или изчезват отсъствието от работа.

Изисквания, свързани с ергономията има в Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за ЗБУТ на работните места и при използването на работното оборудване.

### **С акцент върху хората с нисък ръст.**

Когато във фирмата работят хора с нисък ръст, работодателят, след съгласуване със СТМ и КУТ/ГУТ трябва да вземе решение какви точно бюра и столове като размери ще са необходими при работата на хората с нисък ръст на тези работни места. Освен това какви биха били основните и допълнителни устройства за работа. Това ще създаде необходимата безопасна и здравословна работна среда на съответните работни места във фирмата. Също така трябва да се има предвид, когато хората с нисък ръст имат работно място във фронт-офиси за работа с външни клиенти във фирмата, размерът на бюрата и столовете на съответните работни места да са подходящи, така че да създават необходимият комфорт както за работещия от хората с нисък ръст, така и за външния клиент на фирмата.



*При обособяването на работно място за човек с нисък ръст е необходимо да се вземат под внимание физическите особености на лицето с цел създаване на необходимите условия за създаване на комфорт с особен акцент на безопасността и здравето. Стола трябва да е съобразен с ръста на служителя с нисък ръст по отношение на облегалката, а краката да не се позволява да висят. Плата на бюрото трябва да е на подходяща височина, а нивото на монитора да е на нивото на очите.*

# ГЛАВА ДВАНАДЕСЕТА

## ФИЗИОЛОГИЧНИ НОРМИ И ИЗИСКВАНИЯ.

### **1. Физиологичен режим на труд и почивка при работа.**

Основният смисъл на режима на труд и почивка е да се достигне адаптивен баланс между състояние на покой и дейност, като по този начин се противодейства на умората и износването на организма, а също така се поддържа висока работоспособност. Основните въпроси на режима на труд и почивка са: каква трябва да бъде общата продължителност на почивките при дадена работа, свързана с определено натоварване и как да се подредят периодите на работа и почивка.

Почивките по време на работа са специално организирани и регламентирани от работодателя периоди на пълно прекъсване на дейността по време на работния ден (работна смяна), които се използват от работещите за отмора и възстановяване от въздействието на факторите на работната среда и трудовия процес и са част от работното време.

Физиологичния режим за труд и почивка (ФРТП) се разработва и въвежда навсякъде във всички видове трудова дейност и във всички фирми и организации, независимо от формата на собственост, когато са спазени изискванията на чл. 9 от Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа, издадена от министъра на труда и соци-

алната политика и министъра на здравеопазването. Разработването на ФРТП изисква:

- Оценка на характера и тежестта на труда;
- Оценка на състоянието на факторите на работната среда, трудовия процес и работното оборудване;
- Характеристики на промените на работоспособността;
- Оценка на риска за здравето и безопасността на работещите от неблагоприятни фактори на работната среда и трудовия процес;

Общото време за регламентирани почивки при умерено по степен трудово натоварване достига до 10/15 % , а при много тежко и тежко физическо натоварване – от 25 до 50% от работното време.

Общото време за регламентиране на почивките следва да се разпределя по следният начин: 30-40 % през първата и 60-70% през втората половина от работния ден, като разпределението на почивките по време на работа по брой и продължителност се определя от характера и тежестта на извършваната работа и факторите на работната среда и трудовия процес.

Какви са задълженията на работодателя съгласно Наредба 15 от 1999 г. на МЗ и МТСП:

- Да въведе ФРТП и това да бъде неразделна част от цялостната фирмена политика по осигуряване на ЗБУТ(ако са изпълнени необходимите условия на чл. 9 от Наредбата);
- Да възложи на СТМ разработването на конкретни режими на труд и почивка за съответния вид труд;
- Да въведе разработените режими на труд и почивка и да осигури включването им в Правилника за въ-

трешния трудов ред във фирмата като това се доведе до знанието на работниците и служителите;

- Да осигури подходящи места – зони за почивка, които да отговарят на санитарните изисквания и да бъдат обзаведени и удобни за почивка на работниците и служителите;
- Да организира оценка ефективността на ФРТП една година след въвеждането му на базата на физиологични и здравни критерии.

## **2. Ръчна работа с тежести.**

Ръчната работа с тежести е регламентирана в Наредба № 16 от 31.05.1999 г. за физиологичните норми и правила за ръчна работа с тежести, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването. Тя е разработена и издадена в съответствие и на основание чл. 11, ал. 3 от ЗЗБУТ. Според изискванията на раздел II от цитираната Наредба № 16 работодателят се задължава да предприеме необходимите мерки за избягване на ръчната работа с тежести. Във всички случаи, когато това е невъзможно, да предприеме организационни мерки и да осигури използването на необходими средства и оборудване за намаляване на ръчната работа с тежести и да предприеме мерки за ограничаване риска от увреждания.

Това трябва да бъде предвидено в програмата за намаляване на рисковете на базата на оценката на риска. Трябва да се направи и специално обучение и инструктажи на работещите за правилните начини за ръчна работа с тежести, информация за рисковете, на които са изложени, ако с тежести не се изпълнява правилно, както и информация за характеристиките на тежестите.

Въвеждането на специален режим на труд и почивка трябва да се обсъди в КУТ и ГУТ.

### **3. Организиране на профилактика, рехабилитация и отдых за работниците и служителите.**

Всяка година, когато Народното събрание на РБ приема бюджета на НОИ, в него се предвиждат средства за профилактика и рехабилитация на работниците и служителите. Всеки работещ, който плаща или за когото се плащат социални осигуровки може да се възползва от тази програма. Обикновено тя е за 10 дни и покрива част от разходите за храна и спане и могат да се ползват до 4 безплатни процедури на ден от работниците и служителите. По този начин те възстановяват своите сили, отпочиват активно и в следствие стават по-продуктивни, не боледуват толкова често и са работоспособни по-дълго време. Особено ефективни са тези програми за укрепване на мускулно-скелетната система, лекуване на дископатии и други.

Преди години бе направено проучване в една от базите на „Профилактика, рехабилитация и отдых“ ЕАД в гр. Вършец. Около 60% от анкетираните работници и служители, ползвали програмата на НОИ от 10 дни твърдяха, че след използването на програмата в следващите 6 месеца не са боледували не са ползвали болнични.

Програмата за профилактика, рехабилитация и отдых е изключително ценна както за работниците и служителите, така и за работодателите и социално-осигурителната система в държавата и за здравеопазването. Тази програма се разширява непрекъснато. На много места синдикатите са договорили с работодателите допълнителен годишен платен отпуск за профилактика и рехабилитация

за работниците и служителите, който обикновено е регламентиран в КТД. Това е добър пример за разширяване действието на програмата за рехабилитация и отдих.

#### **4. С акцент върху хората с нисък ръст.**

Изключително важно за работещите хора с нисък ръст е разработването специално за тях на ФРТП за съответната работа и на съответното работно място. СТМ трябва да предвиди това, да информира работодателя за издаване на заповед, консултирайки се и с представители на КУТ и ГУТ във фирмата. Също така СТМ трябва всяка година да прави оценка на ефективността на въведения специален ФРТП за хората с нисък ръст и според здравното състояние на работника, да предложи корекции, ако е необходимо.

Този специален ФРТП за хората с нисък ръст се налага, тъй като е установено че те се изморяват по-бързо от останалите работници и служители.

Що се касае за ръчната работа с тежести, нашето мнение е, че хората с нисък ръст не трябва да се ангажират с тази дейност, защото е опасна за тяхното здраве. Трябва да се щадят ставите и гръбначния им стълб по време на работа. Такава би трябвало да бъде и препоръката на СТМ до работодателя за този вид дейност.

Изключително важно е работещите хора с нисък ръст да се включат в програмите за профилактика и рехабилитация на НОИ, както и в допълнителни програми за профилактика и рехабилитация, осигурени от фирмата, в която работят. По този начин те

биха имали възможност периодично да възстановяват своите сили, да не боледуват и да са по-дълго време работоспособни.

Различните видове рехабилитация за хората с нисък ръст като:

- медицинска рехабилитация,
- професионална рехабилитация,
- социална рехабилитация,

са изключително важни за тях, поради това смятаме, че Национална организация “Малки български хора“ трябва да влезе във връзка с МЗ, НЗОК, МТСП, НОИ за осигуряване на допълнителни средства за профилактика и рехабилитация, предназначени за хората с нисък ръст (малките хора).

Добра практика би била ако работодателите и службите по трудова медицина работят в партньорска мрежа с организацията на малките хора по отношение на адаптирането на работното място и профилактиката на работниците с нисък ръст.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Хора с нисък ръст имат място на пазара на труда в България и имат нужда да им бъдат осигурени здравословни и безопасни условия на труд, и всички институции, които имат пряко отношение по този въпрос, трябва да улеснят този процес на интеграция на пазара на труда, и в обществото като цяло.

Хората с нисък ръст в България не са в тежест на обществото, те са част от него и всички ние трябва да докажем, че сме достойни и съпричастни хора и да улесним тяхната интеграция в обществото.

От опита, който сме натрупали в социалната сфера, бихме препоръчали едно от местата, където хората с нисък ръст биха имали успешна трудова реализация – социалните услуги. В сферата на социалните услуги в България в момент работят над 50 000 работници и служители. Те работят като домашни и социални асистенти и в сферата на интегрираните социални и здравни услуги, които се предоставят от общините и частни доставчици за различни видове потребители. Напоследък все по-трудно се намират работници и служители за работа в тази област, въпреки че заплащането е сравнително добро, тъй като се използва финансиране както от общините, така и от държавата, и европейските фондове. Така че, работата в сферата на социалните услуги, би била подходяща за хората с нисък ръст (става въпрос за извършване на по-леки дейности, които няма да окажат проблеми върху здравословното им състояние), а в същото време те ще се грижат за хора, които са в неравностойно положение и това ще доведе до по-лесното им приобщаване в обществото.

С цел да се стимулират работодателите да наемат на работа хора в неравностойно положение, включително и от хората с нисък ръст, е хубаво да се помисли МТСП, Агенцията по заетостта и Главна инспекция по труда да организират годишни национални конкурси за работодатели, наели на работа хора в неравностойно положение, включително от хората с нисък ръст, адаптирали работни места и осигурили им безопасна и здравословна работна среда.



# СЪДЪРЖАНИЕ

<b>УВОД</b> .....	3
<b>ГЛАВА ПЪРВА</b>	
ОЦЕНКАТА НА РИСКА .....	5
<b>ГЛАВА ВТОРА</b>	
САНИТАРНО-ХИГИЕННИ ИЗИСКВАНИЯ И САНИТАРНО-БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ.....	10
<b>ГЛАВА ТРЕТА</b>	
ДЛЪЖНОСТНИ ЛИЦА ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА ВЪВ ФИРМАТА. ....	14
<b>ГЛАВА ЧЕТВЪРТА</b>	
СЛУЖБИ ПО ТРУДОВА МЕДИЦИНА (СТМ).....	17
<b>ГЛАВА ПЕТА</b> .....	22
КОМИТЕТИ И ГРУПИ ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ (КГУТ).....	22
<b>ГЛАВА ШЕСТА</b>	
РАБОТНО И УНИФОРМЕНО ОБЛЕКЛО.....	26
<b>ГЛАВА СЕДМА</b>	
МИНИМАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ И ЗА ОПАЗВАНЕ ЗДРАВЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЛИЧНИ ПРЕДПАЗНИ СРЕДСТВА (ЛПС) НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	28

<b>ГЛАВА ОСМА</b>	
ПЕРИОДИЧНО ОБУЧЕНИЕ И ИНСТРУКТАЖ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО ПРАВИЛАТА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗБУТ. ....	31
<b>ГЛАВА ДЕВЕТА</b>	
ЗНАЦИ И СИГНАЛИ ПО БЕЗОПАСНОСТ НА ТРУДА И ПРОТИВО-ПОЖАРНА ОХРАНА (ППО).....	36
<b>ГЛАВА ДЕСЕТА</b>	
АВАРИЙНИ ПЛАНОВЕ НА ФИРМАТА. ....	40
<b>ГЛАВА ЕДИНАДЕСЕТА</b>	
ЕРГНОМИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....	44
<b>ГЛАВА ДВНАДЕСЕТА</b>	
ФИЗИОЛОГИЧНИ НОРМИ И ИЗИСКВАНИЯ. ...	48
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	54

# НАРЪЧНИК ЗА ОЦЕНКА НА РИСКА ПРИ РАБОТА НА ХОРАТА С НИСЪК РЪСТ

Автори:           инж. Тотю Младенов  
                      инж. Светослав Чернев

Илюстрации: Елена Стефанова

Снимка на корицата: Рая Байрякова

**РАЗПРОСТРАНЯВА СЕ БЕЗПЛАТНО**