



ТИЙМКОД Е ВАШИЯТ БИЗНЕС КОНСУЛТАНТ В ОБЛАСТТА НА СТРАТЕГИЧЕСКОТО УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ!

НИЕ ЗНАЕМ КАК, А ВИЕ КАЖЕТЕ КОГА!

*Елена Христова,
управител на Агенцията за психологическо
консултиране, оценка и подбор на персонал
Teamcode, GSM 0896 659238*

ВАЖНИ ПРЕДСТОЯЩИ СЪБИТИЯ И СРОКОВЕ, КАСАЕЩИ ВСИЧКИ РАБОТОДАТЕЛИ

I. Главната инспекция по труда (ГИТ) и Националната агенция по приходите (НАП) провеждат съвместни проверки за спазване на трудовото и осигурителното законодателство. Тези проверки започнаха още през миналата година и продължават и към момента. Целта е да се затегне контролът по задълженията на работодателите да сключват писмени и регистрирани в НАП трудови договори с наетите лица, договорените трудови възнаграждения да се изплащат редовно, осигурителните вноски да се начисляват върху реално получаваните заплати и да се внасят в бюджета. Обектът на проверките е и спазването на работното време и дали сключените граждански договори не стоят прикрити трудови правоотношения.

II. Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ вече се подава всяка година до 30 април. Ако няма промени в обстоятелствата, не се подава декларация, а само писмено се уведомява териториалната дирекция "Инспекция по труда".

III. Във връзка с изискването на Комисия за Защита на Личните Данни за регистрация или актуализация на регистрацията на Администраторите на лични данни, всеки работодател, следва да подаде в КЗЛД необходимите документи. Крайният срок е удължен до 15.02.2010г. Всеки, който работи с лични данни на физически лица е длъжен да подаде заявление за регистрация или освобождаване от регистрация, преди започване обработването на лични данни. Глобата за юридическо лице или едноличен търговец е от 1000 до 3000 лв. Когато нарушението е извършено повторно, глобата, съответно санкцията, е в двоен размер.

Ако не сте правили такава регистрация (преди нямаше задължителен характер), сега ви предстои да се регистрирате като Администратор на лични данни или да се освободите от регистрацията чрез съответните процедури.

КАКВИ СА НОВИТЕ САНКЦИИ И ГЛОБИ!

При нарушаване правилата по ЗБУТ наказанията са глоба в размер на:

- За работник – от 100 лв. до 500 лв. (вместо 20 лв. до 250 лв.)
- За Работодател – от 10 000 лв. до 15 000 лв. (вместо от 1500 лв. до 5 000 лв.)
- За Длъжностно лице – от 2 500 лв. до 10 000 лв. (вместо от 250 лв. до 1 000 лв.)

При нарушаване на Трудовото законодателство, наказанията са глоба в размер на:

- За Работодател – 15 000 лв. (вместо от 1 000 лв. до 1 500 лв.)
- За Длъжностно лице – от 2 500 лв. до 10 000 лв. (вместо от 250 лв. до 1 000 лв.)

За всеки открит работник без трудов договор, наказанията са глоба в размер на:

- За Работодател – от 20 000 лв. до 30 000 лв. (вместо от 3 000 лв. до 10 000 лв.)
 - За Длъжностно лице – 10 000 лв. (вместо 1 000 лв.)
- За неизпълнено предписание, наказанията са глоба в размер на 2 500 лв. до 10 000 лв. (вместо от 250 лв. до 3 000 лв.)

ЗА ДА ИЗБЕГНЕТЕ ГЛОБИТЕ, ЗАДЪЛЖЕНИЯТА ВИ НА РАБОТОДАТЕЛ СА СЛЕДНИТЕ:

При откриване на предприятия, както и при промяна на дейността и технологиите работодателите декларират в

30-дневен срок от началната дата на настъпване на събитието в съответната дирекция "Областна инспекция по труда" местонахождението, вида и характера на производствената дейност, броя на работниците, условията на труд, рисковите фактори и взетите мерки, които гарантират недопускането на аварии и злополуки.

При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд работодателът е длъжен:

- да направи оценка на риска за здравето и безопасността, която да обхване работните процеси и работното оборудване, помещенията, работните места, организацията на труда, използването на суровини и материали и други странични фактори;

- да планира подходящи мерки за предотвратяване на риска в съответствие с направената оценка, а когато това не е възможно, да осигури защитата на работещите и на другите лица.

Работодателите осигуряват задължително обслужване на своите работници и служители от Служби по трудова медицина. Службите по трудова медицина са звена с предимно превантивни функции. Те консултират и подпомагат работодателите, комитетите и групите по условия на труд в планирането, организирането и изпълнението на задълженията им.

С Наредба, издадена от Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването, се урежда редът, начинът и периодичността на извършване на оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите. При оценяването на риска участват служби по трудова медицина, органите за безопасност и здраве, и други специалисти. Контролът по изпълнение на наредбата се извършва от Главна инспекция по труда.

Предстои да се създадат нормативи и изисквания за контрол на параметрите, които се отнасят до психологичните променливи. Могат да бъдат оценявани въздействия върху психичното здраве, включващи преживявания на стрес, депресия, работоспособност, липса на психичен комфорт и удоволетвореност от труда; мотивацията за труд, включваща нагласи и отношения, ценности и мотиви за труд, трудова активност, идентификация с работата и работното място.

Какво се включва в понятието „условия на труд“?

В допълнителните разпоредби на последната актуализация на Закона за здравословни и безопасни условия на труд се определя, че „здравословни и безопасни условия на труд са такива условия, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставки за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица“.

Вредните фактори за здравето и безопасността са конкретизирани като „физически, химически, биологически, психологически, организационни и други въздействия, които влияят негативно или заплашват здравето и безопасността на работещите“.

Когато трудовият процес и условията, в които той протича, са вредни за здравето и живота на човека, се спазва задължи-

телна процедура за намаляване на вредните въздействия.

- Точно определяне на вредните фактори на работната среда;
- Определяне на хигиенни и ергономични норми и правила;
- Определяне на методи и процедури за техния контрол;
- Определяне на колективни и лични предпазни средства, както и на компенсации за вредност;
- Информация, подбор и обучение за предпазване от вредните въздействия;
- Контрол за спазване на нормите от точно регламентираните структури и длъжностни лица.

НЯКОЛКО ПО-ВАЖНИ ПРОМЕНИ В ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

40-часовата работна седмица вече е норма по силата на трудовото законодателство. Това е резултат от стремежа към подобряване на работната среда и условията на труд и се регламентира от Кодекс на труда.

Работата на смени, която включва и нощни смени, е най-неблагоприятна за нормалното функциониране на организма на човека, тъй като изисква постоянна смяна на динамичния стереотип.

При сменна организация на работа се налага достатъчна продължителност на почивките. Съобразяване с изискванията за поддържане на оптимална работоспособност се налага и при дневен режим на работа, което е регламентирано в Наредба за Работно време, почивки и отпуски.

Работещият се подписва при получаване на длъжностната характеристика. При връчването на екземпляра от длъжностната характеристика на работника или служителя вече е необходимо това да се удостоверява с подпис и да се отбелязва датата на връчването.

Изисквания при прекратяване на трудовото правоотношение. По писмено искане на работника или служителя работодателът е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането. При прекратяване на трудовото правоотношение работодателът е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване. Когато майката и бащата се намират в брак или живеят в едно домакинство, бащата има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете от датата на изписване на детето от лечебното заведение.

Със съгласието на майката (осиновителката) след навършване на 6-месечна възраст на детето бащата (осиновителят) може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 315 дни. Закрила при уволнение. Работник или служител, който ползва отпуск по чл. 163 (бременност, раждане, осиновяване), може да бъде уволнен само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 (закриване на предприятието).

Правилник за вътрешния трудов ред. Работодателът вече е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред. Ревизионна книга да има във всеки обект на гадена фирма. Книгите служат за вписване на проверките от контролните органи и в частност Инспекцията по труда. **PI**