



УТВЪРЖДАВАМ,

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:
ИНЖ. РУМЯНА МИХАЙЛОВА



ДОКЛАД
ЗА ДЕЙНОСТТА НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
„ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“
ПРЕЗ 2016 ГОДИНА

СОФИЯ

май, 2017 година

ВЪВЕДЕНИЕ

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ) към Министеръра на труда и социалната политика е орган на изпълнителната власт, който осъществява контрол по спазване изискванията на законодателството в областта на труда, държавната служба и трудовата мобилност във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение. Освен контролен орган, ИА ГИТ е институция, която дава технически съвети и консултации по всички въпроси, по които ѝ е възложен контрол.

Агенцията организира и изпълнява функциите си в съответствие със стратегическата цел, дефинирана в Дългосрочния план за дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за периода 2013 – 2017 година, като се стреми да повишава ефективността на контролната си дейност и да укрепва капацитета си. Като надграждане на този план бяха приетите индикатори за резултат от контролната дейност за периода 2017 – 2020 година, които станаха част от бюджетното планиране.

Дейността на Агенцията през 2016 г. беше организирана при оптимално използване на наличните ресурси и съобразно критериите за качество в контролната дейност и информационната сигурност, въведени с внедрените стандарти ISO 9001:2000 и ISO 27001:2013, с отчитане на факта, че в сравнение с 2015 г. човешкият ресурс беше намален, тъй като бяха освободени 110 броя асистенти, наети по приключилия проект BG051PO001-6.1.07 „Подобряване контрола на труда“.

Дейността на Инспекцията по труда през 2016 г. се осъществи въз основа на годишен план, в който са посочени практическите мерки за реализиране на правителствената политика в областта на труда и заетостта, който акцентира върху съществените рискове и социално значими проблеми в труда.

В изпълнение на мерките от плана за дейността на ИА ГИТ през 2016 г. периодично се проверяваха рисковите производства и дейности, попадащи в утвърдения от Изпълнителния директор списък. Традиционно за последните няколко години се извършваха и проверки на големи строителни обекти, в т.ч. осигуряването на здраве и безопасност при извършване на строително-монтажни работи. Във фокуса на инспекционната дейност попаднаха и предприятия със значително влияние върху нивото на трудовия травматизъм както на национално, така и на областно ниво. Контролните органи на ИА ГИТ с приоритет реагираха на случаите на работа на лица без сключени писмени трудови договори, неспазването на работното време и забавено изплащане на трудово възнаграждение. През 2016 г. в резултат на осъществявания контрол от инспекторите по труда са изплатени забавени трудови възнаграждения в размер на над 16 млн. лв. Установени са 2832 случая на работещи лица без сключени писмени трудови договори.

През 2016 година продължи активния и целенасочен контрол по наемане на работещи в селското стопанство и спазване на изискванията на Наредба № РД 07-8 от 13 юли 2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда пред Инспекцията по труда. С цел облекчаване на земеделските стопани и опростяване на процедурата при сключване на такива договори по стартирания през 2016 г. проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“ беше разработен специализиран софтуер за онлайн регистриране на трудови договори по чл. 114а от КТ (свободно достъпен от началото на 2017 г.).

През 2016 г. са предоставени на земеделски производители 199 173 едnodневни трудови договора и са извършени 3004 проверки в дейност „Растениевъдство“. По време на тези проверки са констатирани 9735 нарушения и са съставени 383 акта за установяване на административни нарушения.

Специфично за годината направление в контролната дейност на ИА ГИТ бяха извършени проверки по спазване предписанията на органите на медицинската експертиза на работоспособността за лицата, получаващи лични пенсии за

инвалидност. При определянето на обектите за контрол беше използвана получената информация от Националния осигурителен институт за лицата, получаващи лични пенсии за инвалидност, работещи по трудови правоотношения, за които има подадени данни по чл. 5, ал. 4, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване.

Успешното реализиране на планираните дейности от годишния план за работа на ИА ГИТ през 2016 г. до голяма степен се дължи на текущия ежемесечен мониторинг на дейността, осъществяван от ръководството на ИА ГИТ, при който в оперативен порядък се прилагаха коригиращи действия по направления, изоставащи от предварително планираните индикатори. Провеждането на периодични срещи на ръководния персонал на Агенцията дава възможност за своевременен контрол по изпълнението на годишните цели и набелязване и изпълнение на мерки за оптимизация на контролната дейност.

ИНСПЕКЦИОННА ДЕЙНОСТ

Инспекционната дейност на контролните органи на ИА ГИТ през 2016 г. беше насочена към реализирането на оперативната цел от националния план: „Осъществяване на ефективен контрол относно спазване на законодателството в областта на труда, държавната служба и трудовата мобилност“. За постигане на тази цел в годишния план бяха заложили три програми, като най-голям ресурс Инспекцията по труда отдели за реализиране на мерките от Програма 1 – „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазването на разпоредбите на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност и Закона за държавния служител“.

Паралелно с дейността по изпълнение на програмите от плана за дейността на ИА ГИТ през 2016 г., всяка дирекция „Инспекция по труда“ (Д ИТ) реализира конкретни мероприятия по изпълнението на мерките на областно ниво, планирани за съответните териториални дирекции. За гарантиране качествено изпълнение на всички задачи бе осъществен системен мониторинг върху дейността на Д ИТ.

Извършени проверки

През 2016 г. от контролните органи на Агенцията са извършени общо 48 053 проверки. Проверените предприятия са 39 395 предприятия, от които 3623 за първи път.

В съответствие с установената практика при планиране, и през 2016 г. проверките бяха разделени на две основни групи:

- планирани проверки – в тази група се включват проверките по отделните мерки от плана, включително и проверките на рискови обекти и дейности и големи строителни обекти;
- непланирани проверки – включват проверки по искания и сигнали, по нареждане на висшестоящи организации, извънредни кампании, целящи да се реагира на установени неблагоприятни събития или тенденции в определена икономическа дейност, при експлоатация на конкретно работно оборудване, за разследване на трудови злоупотреби и други.

През 2016 г. са извършени 1721 броя съвместни проверки с представители на други държавни контролни органи. Тези проверки намаляват в сравнение с 2015 г., когато са били извършени 1832 съвместни проверки.

През годината продължи установената в ИА ГИТ практика по време на проверките да се канят за участие представители на синдикални организации и представители на работещите в комитетите/групите по условия на труд (КУТ/ГУТ). Отчетните данни показват, че в 333 проверки са участвали представители на синдикати, а в 1809 проверки – представители на КУТ/ГУТ.

В обектите, където има изградени и действащи синдикални структури, техни председатели и/или членове редовно се канят за включване в процеса на извършване на проверките. Сътрудничеството със синдикалните представители в големите структуроопределящи предприятия е много активно и ефективно, особено при решаването на проблеми, засягащи здравословните и безопасни условия на

труд, сключените и регистрирани в Д ИТ колективни трудови договори и др.

Въпреки, че социалният диалог не може да премахне проблемите изцяло, все пак успява да предложи рамка за разрешаването им чрез консултиране и колективно договаряне, намира разрешение на споровете и допринася за намаляване на броя на социалните конфликти. Трайният успех на бизнеса може да бъде гарантиран, ако чрез социално партньорство и диалог се насърчават възможностите на работниците да имат продуктивни работни места и по-добри условия на труд.

С цел повишаване ефективността на контролната дейност, през 2016 г. са извършени 12 929 проверки за изпълнение на дадени задължителни предписания (последващ контрол), при 12 854 проверки през 2015 г.

За разследване на обстоятелствата за възникнали трудови злоупотреки и инциденти са извършени 586 проверки.

В проверените 39 395 предприятия са заети 1 567 267 лица, от които 684 696 жени. Установено е, че в тези предприятия са наети 27 253 лица с трайно намалена трудоспособност, 24 184 трудоустроени лица, 62 332 пенсионери, 3752 чужденци и 16 714 държавни служители.

Разпределението на проверените предприятия в зависимост от броя на заетите лица в тях е показано на фигурата по-долу:

**Разпределение на проверените предприятия според тяхната категория
(съгласно Закона за малките и средни предприятия)**



В сравнение с данните за проверените предприятия през 2015 г. се наблюдава запазване броя на обхванатите от инспекционната дейност малки и микропредприятия (до 9 заети лица).

През 2016 г. са проверени 766 предприятия - собственост на чужди граждани или с чуждестранно участие, от тях 105 – собственост на гръцки граждани, 63 – собственост на турски граждани, 68 – собственост на италиански граждани и 260 предприятия с други собственици.

Констатирани нарушения

В резултат на извършените проверки през 2016 г. са констатирани общо 212 357 нарушения по спазване изискванията и нормите на трудовото законодателство, Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Закона за държавния служител (ЗДСл) и Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.

Разпределението на нарушенията по основни групи е, както следва:

- нарушения на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – 99 709 броя;
- нарушения на трудовоправните норми – 111 878;

- нарушения на разпоредбите на ЗНЗ - 624 броя;
- нарушения на разпоредбите на ЗДСл - 146 броя.

Резултатите от контролната дейност показват, че най-голям е броят на констатираните нарушения по трудовоправните норми. Нарушенията на Закона за насърчаване на заетостта и Закона за държавния служител, по които ИА ГИТ упражнява специализиран контрол, са относително малко.

За отстраняване на констатираните нарушения контролните органи на ИА ГИТ са приложили 205 516 принудителни административни мерки (ПАМ). Най-често е предприемана принудителна административна мярка даване на задължителни за изпълнение предписания – 203 686, което представлява 99% от приложените ПАМ. Останалите приложени ПАМ се разпределят, както следва:

- спрени машини, съоръжения, работни места и участъци – 461 бр.;
- отстранени от работа работници и служители поради липса на изискващата се квалификация или незапознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд – 91 бр.;
- предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при възникване на сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите и при невъзможност за спиране на работата на опасните съоръжения и машини – 46 бр.;
- спиране изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели – 20 бр. и др.

Най-често мярка „спиране“ инспекторите по труда са приложили в предприятията от сектор „Строителство“, а предписание за въвеждане на специален режим за безопасна работа е давано най-често в предприятията от икономическа дейност „Производство на метални изделия“.

1. Нарушения на нормите, регламентиращи осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд

Относителният дял на нарушенията на нормите, регламентиращи осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за работещите, е 46,9% от всички нарушения, като този дял намалява в сравнение с 2015 г.

Констатираните нарушения на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд се разпределят, както следва:

- нарушения на нормите, свързани с организацията и управлението на дейността за осигуряване на здраве и безопасност при работа – 61 714 бр. или 61,9% от всички нарушения в областта на здравословните и безопасни условия на труд;
- нарушения на нормите по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси – 25 394 бр. или 25,5% от всички нарушения в областта на здравословните и безопасни условия на труд;
- нарушения на нормите по хигиена на труда – 12 601 бр. или 12,6%.

Най-голяма е групата на нарушенията на нормите, регламентиращи организацията и управлението на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Една от основните причини за този резултат е възлагането на тези дейности на длъжностни лица без необходимата компетентност и познания в областта на нормативните актове, регламентиращи осигуряването на ЗБУТ. Към тази група са нарушенията, свързани с инструктажа и обучението на персонала и длъжностните лица – 17 536 бр., с липсата на вътрешни актове по ЗБУТ – 8781 бр., с оценката на риска – 11 707 бр., и други. Тези нарушения най-често се допускат в малките и средни предприятия.

На следващо място са нарушенията в областта на обезопасеността на работното оборудване и технологичните процеси – 25 394 или 25,5% от нарушенията в областта на ЗБУТ. От тях с най-висок относителен дял са констатираните нарушения на нормите по електробезопасност – 34% от всички

нарушения на нормите, регламентиращи безопасността на работното оборудване и технологии. Това показва, че опасностите от поразяване от електрически ток в много предприятия сериозно се подценяват. Широкото използване на електрически ток (дори и на временни обекти и обекти на открито) е предпоставка за излагането на риск на най-голям брой работещи и лица, намиращи се по друг повод на работната площадка. Въпреки строгите норми по устройство и експлоатация на електрообзавеждането, при проверките, все още се срещат самоделни или неизправни електрически табла, захранващи кабели и електрически консуматори.

Нарушенията, които се отнасят до липсата на предпазни и блокиращи устройства, са 2079 и представляват 8% от нарушенията в областта на обезопасяването на работното оборудване и технологичните процеси.

Нарушенията по обезопасяване на работното оборудване и технологичните процеси са най-честите причини за възникване на злополуки. Относителният дял на тези нарушения, отнесен към общия брой нарушения, показва, че те не са с голям обем, но са с голяма тежест - всяко едно от тези нарушения може да доведе до възникване на инцидент.

В областта на хигиената на труда са констатирани 12 601 нарушения и представляват 12,6% от нарушенията в областта на ЗБУТ. В сравнение с 2015 г. констатираните нарушения в областта на хигиената на труда са намалели.

Най-често тези нарушения се отнасят до:

- непроведени медицински прегледи – 3615 бр.;
- неосигурено санитарно-битово обслужване – 3261 бр.;
- липса на данни за измерване на факторите на работната среда – 2006 бр.;
- въвеждане на физиологичен режим на труд и почивка - 535 бр.;
- неосигурени лични предпазни средства – 397 бр.

Неспазването на изискванията по хигиена на труда са в пряка връзка с нежеланието или невъзможността на работодателите да инвестират средства за осигуряване на климатични инсталации, пречиствателни инсталации, работно оборудване, изграждане или основен ремонт на санитарно-битови помещения. Подобни проблеми имат най-вече предприятия, експлоатиращи оборудване и технологии, въведени в експлоатация преди влизането в сила на съвременните изисквания за безопасност.

Важен елемент и отправна точка в организацията и управлението на дейността по осигуряване на ЗБУТ за работещите е оценката на производствения риск и реализирането на мерки за неговото отстраняване или свеждането му в допустими нива. Отчитайки важността на тази дейност, по време на проверките контролните органи на ИА ГИТ отделиха особено внимание на качеството на изготвените оценки на производствения риск в предприятията, предприетите мерки за неговото отстраняване и тяхното изпълнение.

Данните от инспекционната дейност през 2016 г. показват, че в 94% от всички проверени предприятия е извършена оценка на риска, което показва натрупания значителен опит при изпълнение на това важно законово изискване.

От голямо значение е изготвената оценка на риска да отразява реалните условия на труд, да се предвиждат адекватни мерки за предотвратяване, намаляване и ограничаване на професионалните рискове в предприятията, като това ще доведе не само до подобряване на условията на труд, но и до намаляване на предпоставките, водещи до висок трудов травматизъм. Като цяло проверките показват, че вече е натрупан значителен опит в изготвянето на оценките на риска и на много места това се отразява на по-доброто им качество, което се изразява в обхващане на всички работни места и производствени процеси, наличие на подробен анализ за опасностите, по-пълно разкриване на рисковете.

Предприятията с утвърдена програма и предприети мерки за отстраняване на установените професионални рискове по работни места, идентифицирани по време

на контрола, представляват 98% от предприятията, в които е извършена оценка на риска.

Сравнителният анализ на резултатите от 2016 г. спрямо 2015 г. показва, че относителният дял на предприятията, които са предприели мерки за отстраняване на професионалния риск и привеждане на условията на труд в съответствие с изискванията на закона се запазва.

Резултатите от инспекционната дейност по спазване на законовото изискване към работодателите да осигурят на своите работещи обслужване от служба по трудова медицина показват, че през 2016 г. в 93% от проверените предприятия има осигурено такова обслужване.

Комитети или групи по условия на труд са изградени в 10 566 предприятия. Като се вземе предвид, че около 63% от проверените предприятия са с персонал до 9 заети лица, а Законът за здравословни и безопасни условия на труд освобождава от това задължение работодателите с до 5 наети лица, то процентът на предприятията, които трябва да имат КУТ/ГУТ, но не са учредили такива, е много малък.

Интензивната контролна дейност, осъществена от Главна инспекция по труда през последните години, даде резултати за подобряване условията на труд в предприятията.

Законът за здравословни и безопасни условия на труд задължава работодателите, в зависимост от обема и естеството на работата, характера и степента на производствения риск, да назначат или определят едно или повече длъжностни лица с необходимото образование и квалификация, или да създадат специализирана служба за организиране изпълнението на дейности, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция от тези рискове. В проверените през 2016 г. предприятия е установено, че в 23 900 има функциониращи органи за безопасност и здраве при работа. Резултатите от контролната дейност показват, че само в 41% от тях те са щатни длъжностни лица или специализирана служба в предприятието. Масовата практика е тази дейност да се възлага на длъжностни лица по съвместителство или в определени случаи се изпълнява от самия работодател – предимно в микро, малки и средни предприятия от икономически дейности „Хотели“, „Ресторанти“ и еднолични търговци. Предприятията, в които е установено, че няма органи по безопасност и здраве, са предприятия, които се проверяват за първи път и поради една или друга причина работодателите не са обърнали внимание на това законово изискване.

В големите предприятия органи по безопасност и здраве са щатни длъжностни лица, които са запознати с нормативни актове, преминават обучение в специални курсове и самите провеждат обучения на представителите на КУТ. Наблюдава се много добра компетентност и познаване на нормативните изисквания, свързани с дейността по осигуряване на ЗБУТ. В редица предприятия е изградена добра практика за организиране и прилагане на цялостната фирмена политика по ЗБУТ. Голяма част от работодателите и длъжностните лица в малките и средни предприятия, които изпълняват по съвместителство функциите на орган по здраве и безопасност, в повечето случаи нямат необходимите познания, за да осъществяват дейността си ефективно. Същите не познават добре нормативните изисквания и много често единственото, което правят, е водене и документиране на инструктажите и поддържане на фирмената документация по ЗБУТ. В тези предприятия се наблюдават някои пропуски във връзка с осъществяване на функциите и задачите на органа по безопасност и здраве при работа. Установява се, че тези длъжностни лица не изготвят анализи за цялостното състояние по осигуряване на ЗБУТ в предприятията, както и не извършват контрол относно спазването на нормативните изисквания по здраве и безопасност от страна на работещите. В почти всички случаи тези лица се занимават преди всичко с други

дейности в предприятието, което води до подценяване от тяхна страна на дейността по здраве и безопасност.

Проверките през 2016 г. показват, че предприятията с установени данни за условията на труд са 20 173 бр.

Работещите при условия на труд, неотговарящи на хигиенните норми и изисквания, през 2016 г. намаляват до 7,5% от заетите по трудови правоотношения в проверените предприятия с установени данни за факторите на работната среда. За сравнение през 2015 г. те са били 12,3%, а през 2014 г. – 9,6%. Най-сериозен дял на работещи при неспазени хигиенни норми и изисквания е констатиран в предприятия от икономически дейности „Добив на въглища“, „Производство на основни метали“, „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“, „Спомагателни дейности в добива“, „Добив на метални руди“, „Производство на метални изделия, без машини и оборудване“, и други.

Най-голям е относителният дял на работещите при неспазени хигиенни норми и изисквания за микроклимата – 51%. На следващо място е относителният дял на работещите при наднормените нива на: шум (32%), физическото натоварване (20%), прах (12%) и химични агенти (9%). Причините за това са няколко. На първо място все още значителна част от производственото оборудване в предприятията е старо, вследствие на което се влошават параметрите на работната среда по отношение на шум, вибрации и запрашеност. Подмяната му с ново изисква в повечето случаи големи инвестиции. На следващо място (най-вече в малките и средните предприятия) стои проблемът с използването на наето оборудване и/или помещения. Предвид срочността на наемните отношения, тези работодатели са силно демотивирани да инвестират в подобряване на условията на труд в наетите помещения и/или работно оборудване.

Като типични примери за добра практика могат да се посочат „Агрополихим“ АД, „Солвей Соди“ АД и др. Там продължава устойчивата тенденция в политиката на дружествата към разработване и реализиране на големи инвестиционни проекти. Тяхната насоченост е поддръжка и обновяване на съществуващите и изграждане на нови производствени мощности, свързани с основните дейности. Използваното оборудване е надеждно, с достатъчна степен на механизация и автоматизация на производството. Работодателят е разработил мащабни програми за подмяна на остаряло работно оборудване с ново и цялостна автоматизация на производствата. По съвременни методи се провежда демонтирането на старите азбестови изолации и подмяната им с нови.

Добър пример е „Копа Хидросистем“ ООД – Троян. Това е предприятие с трайна тенденция в инвестирането в подобряване безопасността при работа и на условията на труд, като закупува нови машини, чрез които автоматизира и намалява броя на металорежещите машини, необходими за обработването на едно изделие. Това от своя страна води до намаляване на субективния фактор, който най-често е причина за настъпване на трудови злополуки.

Като добри примери за предприятия с ново, обезопасено и автоматизирано работно оборудване, което е предпоставка за по-малки рискове при използването му, са „Керамика Бургас“ АД, „Бургас Бус“ ЕООД, „БМФ Порт Бургас“ ЕАД, „Технокороза“ АД Ловеч, „България фуудс“ ЕООД, „Боди колор“ ЕООД, „София Мед“ АД и др. В началото на 2016 г. в „Осъм“ АД – Ловеч е монтирана и започна работа нова формовъчно-леярна линия за производство на чугунени отливки. Линията е оборудвана с предпазни устройства и ограждения, възпрепятстващи достъпа до опасните зони, монтирани са блокировки.

Предприятия, чиито работодатели имат визия, познания, желание и стремеж за непрекъснато подобряване на условията на труд са „Свилоцел“ ЕАД, гр. Свищов, „Монбат“ АД, „Монбат Рисайклинг“ ЕООД, и др. Тези работодатели са си поставили амбициозни цели за подобряване на условията на труд – демонтира се морално

остарялото производствено оборудване и поетапно се заменя с ново, високо ефективно и високо производително такова, като с това се създава много по-добра производствена среда и условия за безопасност и здраве при работа.

Продължават добрите практики за замяна на опасните химични вещества с по-малко опасни. Например все повече мебелни предприятия въвеждат използването на лакове и грундове на водна основа, вместо тези, които са с органични разтворители.

За предпазване от рисковете, които не могат да бъдат напълно премахнати, работодателите предоставят на персонала лични предпазни средства (ЛПС) от най-добрите европейски и световни фирми и упражняват контрол по използването им. По отношение на контрола за необходимостта от използване на личните предпазни средства е отбелязано известно подобрене, въпреки факта, че част от работещите не използват предпазните средства винаги, когато това се налага.

На съвсем друго ниво са поставени изискванията за осигуряване на здраве и безопасност при работа в големите предприятия, където има изградени отдели по ЗБУТ или щатни длъжностни лица. Това са всички предприятия от енергийния сектор – „Мини Марица Изток“ ЕАД и трите руднични клона, ТЕЦ „Марица Изток 2“ ЕАД, „Контур Глобал Оперейшънс България“ АД, „Ей И Ес Марица Изток Сървисиз“ ЕООД, „Брикел“ ЕАД; предприятията от отбранителната и машиностроителната промишленост – „Арсенал“ АД, „М+С Хидравлик“ АД, „Капрони“ АД, „Бъдещност“ АД и др. В горепосочените предприятия са въведени интегрирани системи за управление на качеството и околната среда и здраве и безопасност при работа. Задълженията на длъжностните лица по безопасност и здраве са ясно разписани в процедурите и изпълнението им се контролира както при вътрешните, така и при външните одити.

Голям брой малки и средни предприятия са изградени с изцяло ново оборудване (в т.ч. по европейските програми и проекти) – в производството на храни, на готови храни за животни, в земеделието и др. Особено добро впечатление правят и някои предприятия от икономическа дейност „Строителство“, инвестирали значителни средства в закупуване на нови пътностроителни машини, мобилни асфалтови бази и бетонови центрове, скелета и др.

Въпреки добрите резултати, като цяло, в някои от предприятията са констатирани сериозни нарушения на нормативните изисквания за безопасност при работа. Примери за лоша практика, установена по време на проверките, по отношение на организацията на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, са микро и малките предприятия.

Периодичен контрол

Проверките в рисковите обекти за контрол дават възможност в един сравнително кратък период от време да се проследят организационните и технически промени по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в производствата и дейностите с висока степен на производствен риск. В случай на констатирани нарушения на трудовото законодателство са предприемани действия от инспекторите по труда за предотвратяване на вероятните предпоставки за възникване на трудови злополуки и производствени аварии.

През 2016 г. са извършени 1162 бр. проверки в рисковите производства, с общ брой работещи в тези предприятия 132 057. Инспектори от ГД ИТ на ИА ГИТ участват при извършването на съвместни проверки по периодичен контрол с инспектори от Д ИТ и оказват методическа помощ в следните предприятия: „Арсенал“ АД, „ВМЗ“ ЕАД, гр. Сопот, „КЦМ“ АД, „Орика Мед“ АД, „Терем цар Самуил“ ЕООД, гр. Костенец, „Континвест“ ООД, „Мина Черно море Бургас“ ЕАД, гр. Бургас, „ТЕЦ „Марица – изток“, „Гипс“ АД, „Въгледобив Бобов дол“ ЕООД, рудник „Бабино“, „Горубсо Златоград“ АД, „Гипс“ АД с. Кошава, „Монбат Рисайклинг“ ЕАД, „Монбат“ АД, гр. Монтана, „Рис Ръбър България“ АД и др.

Част от проверките - 69 броя, са реализирани съвместно с участието на представители на други контролни органи – МОСВ, Служба КОС при МВР. Друга практика, прилагана от контролните органи на ИА ГИТ, е по време на проверките да се канят да присъстват по време на проверките представители на работещите в комитетите и групите по условия на труд от проверяваните предприятия и представители на синдикалните секции. Значителна част от обектите на периодичен контрол попадат в предметния обхват на Наредбата за предотвратяване на големи аварии с опасни вещества и ограничаване на последствията от тях.

Основните резултати от извършените проверки при периодичния контрол в рисковите производства и дейности през 2016г. са следните:

Констатираны нарушения – 4949 нарушения, в т.ч.:

➤ по ЗБУТ – 4193 бр., от които:

- по организация на дейността по осигуряване на ЗБУТ – 1679 бр.
- по безопасност на работното оборудване и технологии – 2 063 бр.
- по хигиена на труда – 451 бр.

Приложени принудителни административни мерки – 4878 бр., в т.ч.:

- спрени от работа машини и съоръжения - 43 бр.;
- спрени работни места - 2 бр.;
- спрени цехове и участъци – 2 бр.;
- 10 бр. предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа;
- отстранени от работа поради липса на изискваща се правоспособност или незапознати с правилата за безопасна работа са 11 бр. работници и служители;

Съставени са 88 бр. акта за установени административни нарушения.

В предприятията от икономически дейности: „Производство на цветни метали“, „Производство на въоръжение и боеприпаси“, „Добив на въглища“, „Добив на нефт и природен газ“, „Производство на стъкло“, „Производство на керамични изделия“ и „Производство на цимент, вар и гипс“ работодателите са изпълнили основните изисквания на Закона за здравословни и безопасни условия на труд. В предприятията е изготвена оценка на риска, утвърдена е програма за минимизиране на риска, осигурено е обслужване на работниците и служителите от СТМ, изградени са КУТ/ГУТ и орган по безопасност и здраве при работа.

В резултат на активната контролна дейност на инспекторите по труда се констатира повишаване на ефективността в организацията и работата на длъжностните лица по безопасност и здраве при работа.

Единици са работодателите в предприятия, които не са изпълнили задължението за осигуряване на обслужване на работещите от Служба по трудова медицина и не са изготвили оценка на риска.

В 97% от проверените предприятия са учредени КУТ/ГУТ за осъществяване на необходимия социален диалог и осигуряване участието на работещите при решаване на специфичните проблеми по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Най-често срещаните нарушения в рисковите производства и обекти, свързани с безопасността на оборудването и условията на работа, се свеждат до следното:

- липса на предпазни устройства и ограждения, осуетяващи достъпа до опасните зони, както и липсващи блокировки (най-често невъзстановени след ремонтни дейности);
- използване на ел. оборудване, неотговарящо на нормативните изисквания за работните зони и помещения с повишена влажност и излишък от пара;
- липса на контрол от страна на работодателите по отношение състоянието на крепежните конструкции на действащите минни изработки и своевременен ремонт на същите;

- липса на постоянни прегради при ликвидираните и непроветривани минни изработки;
- нарушения по проектите (паспортите) за прокарване и крепене на минните изработки;
- липса на класификация на местата, където може да възникне експлозивна атмосфера по зони, както и липса на необходимите знаци и предупредителни надписи;
- липса на защитата от корозия на металните корпуси на технологичното оборудване, различните тръбопроводи, метални естакади, стоманобетонни конструкции и т.н. (това е основен проблем за почти всички предприятия от химическата промишленост, металургията, складовете и базите за леснозапалими и горими течности);
- липсва или е ниска ефективността на използваните средства за колективна защита – общообменни вентилации или аспирационни системи;
- експлоатация на нерегистрирани съоръжения с повишена опасност, както и липса на правоспособен персонал, който да ги обслужва;
- необезопасяване чрез заземяване на машините и съоръженията в обектите за производство на боеприпаси, незаземени електросъоръжения в рудниците.

Неспазването на технологичните изисквания за безопасност и здраве при работа от страна на длъжностните лица - ръководители на производства и специалисти, както и от работниците, е предпоставка за допускане на инциденти в рисковите предприятия, подлежащи на периодичен контрол.

Анализът на резултатите от извършените проверки показва, че през последните години се наблюдава положителна промяна за изпълнение на нормативните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работещите. В голяма част от проверените предприятия при отделни производства и работни места са подобрени условията на труд, свързани с микроклимата на работната среда и въвеждане на нови технологии, при които източниците на опасности за работещите са сведени до минимум.

В резултат на извършените досега проверки и дадените в тази връзка предписания, работодателите предприеха действия за подобряване на условията на труд в предприятията:

- монтирани са нивомерни устройства на резервоарите за опасни химични вещества – в „Монбат“ АД, „Континвест“ ООД, „Арсенал“ АД;
- внедрени са нови локални аспирационни уредби над източниците на отделяне на вредности - в „Монбат“ АД, „Арсенал“ АД; „Елхим Искра“ АД, „ВМЗ“ ЕАД;

Нови съоръжения, работно оборудване, инсталации и производства са въведени в „Арсенал“ АД, „КЦМ“ АД, „София Мед“ АД, „Алкомет“ АД, „Аурубис България“ АД, „Асарел Медет“ АД, „Елаците Мед“ АД, „Монбат“ АД, „Етем България“ АД, „Монбат Рисайклинг“ ЕАД, „Орика мед България“ АД, „Лъки инвест“ АД, „Горубсо Мадан“ АД, „Горубсо Златоград“ АД и др.

Проверки на големи строителни обекти

Контролната дейност на ИА ГИТ винаги е в пряка зависимост както от социално икономическата обстановка в страната като цяло, така и от състоянието на отделните икономически сектори. Големият строителен бум от 2005 г. – 2009 г. и дисбаланса между търсене и предлагане в сектора, както и макро-икономическата обстановка, доведе до спад в обема на строителните и монтажните работи. Секторът до голяма степен е зависим и от европейското финансиране, когато говорим за големи инфраструктурни проекти - автомагистрала „Струма“ и „Хемус“, тунел „Железница“, довършването на Западната дъга и Северната тангента на столицата, обходът на Габрово, пътя София - Калотина, Софийското метро, модернизацията на ж.п. участъци и др. От средата на 2015 г. и през изтеклата 2016 г. се наблюдава увеличаване броя на започнатите строителни обекти, което е най-видимо на територията на Столична община. Тази тенденция се потвърждава и от данните на

Националният статистически институт за издадените разрешения за строеж и започнати нови сгради в страната в периода 2015 г. – 2016 г.:

Издадени разрешителни за строеж за жилищни и административни сгради:

2016

първо тримесечие				второ тримесечие				трето тримесечие				четвърто тримесечие			
Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни	
брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м
993	3434	508473	43	87744	1216	4438	604825	37	22798	1183	4937	634892	51	94783	

2015

първо тримесечие				второ тримесечие				трето тримесечие				четвърто тримесечие			
Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни	
брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м
960	4297	558765	24	37336	1140	3455	513073	44	16409	1154	4670	654082	40	52197	1056

Започнати нови сгради в страната през:

2016

първо тримесечие				второ тримесечие				трето тримесечие				четвърто тримесечие			
Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни	
брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м
601	2605	353542	14	10176	836	2961	418895	23	77009	830	3144	395609	32	20959	

2015

първо тримесечие				второ тримесечие				трето тримесечие				четвърто тримесечие			
Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни		Жилищни сгради		Административни	
брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м	брой	разгъната застроена площ - кв.м
543	3218	425260	18	38964	847	3630	465091	27	7398	741	3006	446375	25	51410	619

2016 г. бе година на малките и средни строителни предприятия поради приключването на големите обекти, в т.ч. и обектите с голям обем земни (изкопни) работи, свързани с проекти от водния цикъл в населени и извън населени места. През годината се наблюдава по-голям обем строителни работи в жилищното строителство и по-малък такъв в промишленото. Увеличаването на броя на строителните обекти в столицата води съответно до увеличаване броя на работещите (преобладаващо от районите на Смолян, Кърджали, Благоевград, Пазарджик, Търговище и Перник), включително цели бригади от различни краища на България. Ниската образователна степен на наетите работници, липсващият или краткотраен опит, както и отчасти сезонният характер на част от работата, възпрепятстват активното им участие в практическото прилагане на правилата за безопасност при работа.

През 2016 г. са извършени общо 4662 проверки на строителни обекти, при които са констатирани 23 967 броя нарушения, като 14 416 броя от тях са в областта на здравословните и безопасни условия на труд, 9395 броя в областта на трудовите правоотношения и 156 броя нарушения на Закона за насърчване на заетостта.

За отстраняване на констатираните нарушения и вредните последици от тях инспекторите по труда са приложили 22 651 принудителни административни мерки, от които поради висок риск от неспазване на изискванията за ЗБУТ са съставени 162

акта за спиране извършването на строителните и монтажни работи на обекти или на различни участъци от тях, както и на необезопасени машини или съоръжения. Поради непознаване правилата за безопасна работа и липса на правоспособност 44 работници са отстранени от работа.

Съставени са 1673 акта за установяване на административни нарушения на работодатели и длъжностни лица, от които 770 броя за нарушения на нормите за здравословните и безопасни условия на труд и 1299 броя за нарушения на нормите в областта на трудовите правоотношения, 35 акта за нарушения в областта на насърчаването на трудовата заетост и 18 акта за създаване пречки на контролния орган. За неизпълнение в дадените срокове на приложените принудителни административни мерки инспекторите по труда са съставили 95 акта на работодатели.

Работодателите в отрасъл „Строителство“ запазват традиционно поведението си по отношение здравето и безопасността при работа, като се стремят с минимални средства и по-малко ресурси да осигуряват, спазват и контролират здравословните и безопасни условия на труд в един от най-рисковите откъм трудови злополуки браншове. Това важи в пълна сила за малките и средни предприятия и в по-малка степен за големите строителни дружества, утвърдили се на нашия пазар. Наблюдава се нарастваща тенденция големите строителни предприятия да наемат фирми - подизпълнители за повечето или дори за всички дейности по строително-монтажните работи. Тези подизпълнители от своя страна наемат свои подизпълнители, което затруднява тяхното идентифициране и комуникацията при проверките.

Това обяснява и големият брой констатирани нарушения, свързани с организацията и управлението на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В тази област са установени 9555 броя нарушения, като например:

- не е предоставена на работещите (или на техните представители) необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове;
- не се провежда начален инструктаж по безопасност и здраве при работа на работниците на подизпълнителите, както и на лицата, които поради някаква причина пребивават на територията на строителната площадка;
- споразуменията по отношение взаимната информираност и разпределение задълженията за осигуряване на здраве и безопасност са съвсем бланкетно разписани, а с напредване на строителството и промяната на първоначалните условия тези споразумения не се актуализират, което е една от функциите на координатора по безопасност и здраве на етап изпълнение на строежа;
- по формален начин се изготвя оценката на риска, която в почти всички случаи е разработена от служба по трудова медицина с безкрайно изреждане на действащи наредби и текстове от тях и без никаква конкретика по отношение рисковете за съответния обект/изпълнявана дейност. Редки са случаите, когато строителят извършва съвместна оценка на риска с предварително обявените подизпълнители и я актуализира при включването на нови такива в процеса на работа;
- „дейността“ на координаторите по безопасност и здраве на етапа на строителството е изключително формална, което се дължи в голяма степен на практиката възложителят, чието задължение е да определи това лице, да прехвърля това задължение на строителя и по този начин зависимостта на координатора от строителя възпрепятства неговите функции.

През 2016 г. започна изпълнението на строителните дейности по „Националната програма за енергийна ефективност на многофамилните жилищни сгради“. Строително-монтажните работи по изграждане на външна топло и хидроизолация и монтаж на дограма са свързани предимно с използване на скелета и стълби, като почти не се прилага методът за „въжен достъп“. В тази връзка са и преобладаващите констатирани нарушения, а именно:

- работа на строителни скелета, на които не са монтирани среден парапет и бордова лента;
- използването на необорудвано със стълба за слизване и качване скеле, като най-често това нарушение се установява при използването на вече морално остарелия тип „тръбни скелета“, за които не е предвидено наличие на такива стълби и тогава строителните работници се качват и слизат по него, използвайки

монтираните противовеетрови връзки или други начини, които крият потенциален риск за падане от височина;

- работа на височина без да се използват лични предпазни средства;
- при извършване на строително-монтажни работи по фасади в населени места, където преминават хора или превозни средства, строителното скеле не се огражда с предпазна мрежа и други.

Обектите с по-голям обем строително-монтажни работи, следователно и по-сложна организация по отношение съвместни действия на строители и подизпълнители, крият и по-голям риск за допускане на злополуки. Такива обекти има предимно на територията на гр. София, което обстоятелство наложи, с цел превенция, да се извършат интензивни проверки в активния летен сезон, включително и през почивните дни. Интензивни проверки на строителните обекти бяха извършени и след отмяна забраната за извършване на строителни дейности по Черноморието.

Проверките показаха, че продължава тенденцията възложителят да подценява задължението си да изисква спазването на правилата и нормите за ЗБУТ от участниците в строителния процес – проектант, независим строителен надзор, строител и подизпълнители. Сключвайки договор за извършване на строително-монтажни работи със строител, възложителят приема, че прехвърля всичките си задължения и отговорности по безопасното изпълнение на обекта, което е недопустимо от гледна точка на действащото законодателство. Изцяло се подценява важността на плана по безопасност и здраве /ПБЗ/, като възлагайки изготвянето му на проектанта, възложителят най-често дори не се запознава с неговото съдържание. Масова практика е ПБЗ да повтарят текстове от Наредба №2 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи, без никаква връзка с конкретния обект и без предвидени конкретни мероприятия за безопасното изпълнение на отделните етапи от строителните и монтажните работи.

Често повтарящи се нарушения във връзка с безопасността на строителните обекти са:

- Не се осигурява безопасното преминаване на работещите от ниво терен към строителния обект, което създава риск от падане от височина.
- Технологичните отвори в етажните плочи не се обезопасяват чрез здраво покритие, което да понесе съответното натоварване.
- Не се отстраняват стърчащите краища на армировката от плочите, които създават предпоставки за наранявания на работещите.
- Придвижване директно върху кофража, без да има изградена по краищата на кофража работна площадка с предпазен парапет.
- Използване на нестабилни подложки под стъпките на стойките на строителното скеле.
- Монтиране на скелета за работа на височина с разстояние между пода и стената на сградата или съоръжението по-голямо от 0,2 m.
- Наличие на опасни пролуки между съставните части на работната платформа на скелетата (най-често е с монтирани един или два броя талпи).
- При работа на строителни скелета или по етажните плочи липсват ограждения, които да са достатъчно високи и да са изградени от защитна бордова лента за крака, главно перило за ръце и средно перило за ръце или чрез еквивалентно алтернативно решение.
- Допуска се придвижване на хора и поставяне на други елементи и товари по недовършен и недостатъчно укрепен кофраж.
- Допуска се изкачване по кофража по време на монтажа му, както и стъпване и движение върху монтираните части от него без специални приспособления.
- Работа на строителния обект без да се използват лични предпазни средства и липса на контрол от длъжностните лица за тяхното използване.
- Неозначаване на работните места, където съществува опасност, със знаци и сигнали за безопасност и други.
- Работодателите не определят квалифицирано лице и работещи, които да са получили подходящо специализирано обучение по отношение разчитането на плана за монтиране, демонтиране или реконструкция на съответното скеле; безопасността по време на тези дейности; мерките за предотвратяване на риска от падане на лица или предмети; мерките за безопасност при влошаване на климатичните условия, което може да окаже неблагоприятно въздействие върху

сигурността на съответното скеле; допустимите натоварвания и рисковете, които могат да възникнат вследствие на работите по монтиране, демонтиране или реконструкция на скелето.

През 2016 г. са констатирани 1681 нарушения в областта на хигиената на труда, като немалка част от тях са във връзка със санитарно битовото-обслужване. Наблюдава се обаче намаляване на проблемите по отношение осигуряване на подходящи санитарно-битови условия на строителните обекти. Положителна тенденция се наблюдава и при осигуряването на питейна вода и химически тоалетни на строителните площадки.

Голяма част от всички констатирани нарушения на строителните обекти са свързани с трудовите правоотношения – 9395 броя. По време на проверките са установени 474 лица, работещи без трудов договор или такива, които са допуснати да полагат труд без работодателят да им е предоставил екземпляр от сключения трудов договор, както и копие от завереното в ТД на НАП уведомление за регистрацията му.

Констатирани са и нарушения по работното време, но много от строителните работници, които идват от различни райони на страната, предпочитат да работят повече дни без почивка, за да имат възможността по-късно да ползват по-дълга такава по родните си места. Във връзка с това при проверка те не желаят да съдействат на инспекторите, като напускат обекта или отказват да декларират коректно отработените от тях дни.

Извършването на съвместни проверки с други контролни органи, предимно с представители на МВР, допринася за справянето с един сериозен проблем, който съществува при извършване на проверки в строителни обекти, а именно несъдействието и възпрепятстването на контрола от страна както на някои работодатели, така и на работниците. В тази връзка са съставени 38 акта за създаване пречки на контролния орган да изпълни служебните си задължения.

Трудов травматизъм

Анализът на травматизма през 2016 г. показва, че през годината е намалял броят на работещите, пострадали при трудови злополуки, спрямо предходната година. През 2016 г. в страната са регистрирани общо 2257 трудови злополуки на работното място.

Данните показват трайна тенденция за намаляване на травматизма, като в същото време и очертават областите, които са най-проблемни. По отношение на икономически сектори това са „Строителство“ и „Преработваща промишленост“, а по отношение на дейности – тези свързани с поддръжка и ремонт на машини и оборудване, а в строителството – изкопни работи и работи извършвани на височина. Анализът показва, че най-честите нарушения както в описаните по-горе дейности, така и във всички останали, довели до злополука, са следните:

- Неспазени организационни и технически изисквания при експлоатация и ремонт на електрически уредби и съоръжения. Като най-показателен пример е започване на работа без проверка за отсъствие на напрежение;
- Експлоатация на машини и оборудване с липсващи или неизправни защитни устройства, блокировки, сигнализация и др.;
- Работа в ограничени пространства без проверка и следене за наличие на опасни вещества и/или липса на кислород, както и несъздадена организация за спасяване и оказване на помощ на работещ в ограниченото пространство;
- Извършване на земни/изкопни работи в необезопасени изкопи;
- Извършване на работа на височина от необезопасени работни площадки;
- Работа на строителни скелета, на които не са монтирани среден парапет и бордова лента;
- Необорудвано скеле със стълба за слизване и качване, което крие потенциален риск за падане от височина.

Анализът на причините за възникналите трудови злополуки показва и слабости в организацията на дейността: неосигурен ефективен контрол от страна на работодателя на извършваните дейности, неспазване на инструкциите за безопасна работа; извършване на непозволени операции по време на работа; лоша организация на работното място; неправилно използване на работното оборудване; подценяване на опасността от страна на работещите; пропуски на организацията за създаване на здравословни и безопасни условия на труд; неизползване на лични предпазни средства; неангажираност на възложителя с въпросите по здраве и безопасност; формално определен координатор на етап изпълнение на строежа, който на практика не изпълнява вменените му от законодателството задължения; неефективен контрол при изпълнение на строително-монтажни работи от страна на техническите ръководители и т.н.

Трудовият травматизъм е един от приоритетите, които формират дейността на ИА ГИТ. Съобразно ресурса, с който разполага Агенцията, още на етап планиране се акцентира върху обекти за контрол, които оказват съществено влияние върху травматизма. На национално ниво традиционно това са предприятията от икономическа дейност „Строителство“ и предприятия от други икономически дейности, определени като рискови, в т.ч. мини, кариери, предприятия за производство на боеприпаси и др. Допълнително всяка областна Дирекция „Инспекция по труда“ следи травматизма на областно ниво и планира проверки по този показател.

Какво показват резултатите от контролната дейност и какъв е ефектът от нея? През 2016 г. са извършени 1527 проверки в 1382 предприятия, оказващи съществено влияние върху нивото на трудовия травматизъм в страната. При извършване на проверките са обхванати, освен предприятия с висок трудов травматизъм, и редица други предприятия, регистрирали трудови злополуки през годината. Констатиран са общо 8089 нарушения, като 5612 от тях са нарушения в областта на здравословните и безопасни условия на труд. За отстраняване на тези нарушения инспекторите по труда са приложили 7823 принудителни административни мерки, в т.ч. са спрени от експлоатация 37 броя машини и съоръжения, застрашаващи живота и здравето на работещите.

Резултатите от контролната дейност показват, че в проверените предприятия работодателите са коригирали политиката си по отношение на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, създали са по-добра организация и са взели мерки за повишаване степента на обезопасяване на работните места. Провеждат се извънредни инструктажи за разясняване и анализиране причините за злополуките и оповестяване на мерките за недопускане на такива случаи.

Не са малко случаите, в които работещият съзнава, че работата е опасна, но трябва да реши дилемата дали да се възползва от правата си и да откаже да я извърши, с вероятни негативни последици за него, или да работи с надеждата, че нищо лошо няма да му се случи. Този избор понякога е с фатални последици.

2. Нарушения на трудовоправните норми

При извършените през 2016 година проверки са установени общо 111 878 нарушения на нормите, регулиращи възникването, изменението, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения.

И през 2016 г. се запазва тенденцията, установила се през последните години, а именно: в големите предприятия от всички икономически дейности трудовите правоотношения да възникват и да се осъществяват в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда (КТ) и нормативните актове по неговото прилагане. Значително по-често се установяват нарушения на нормите, регулиращи трудовите правоотношения, в микро и малки предприятия, особено в тези, в които се извършва проверка за първи път.

Като причини за допускане на нарушения в малките и средни предприятия могат да се посочат: липсата на финансови средства; липсата на добре подготвени кадри в областта на човешките ресурси; финансови затруднения от неизплатени

поръчки и междуфирмена задлъжнялост; стремеж да се осигури рентабилност на предприятието, като се спестят разходи за осигуровки и др.

Констатираните нарушения на разпоредбите, уреждащи спазването на работното време, почивките и отпуските през 2016 г., са общо 19 432 от общия брой нарушения по трудовите правоотношения. При този вид нарушения се забелязва тенденция към намаляване в сравнение с 2015 г., когато са били установени 20 481 такива нарушения.

Най-много нарушения от този вид са установени в предприятията от икономически дейности: „Търговия на дребно“; „Ресторантьорство“; „Сухопътен транспорт“; „Растениевъдство“; „Производство на хранителни продукти“; „Търговия на едро“ и „Производство на облекло“.

Констатираните нарушения на разпоредбите на КТ, уреждащи работното време, почивките и отпуските, са свързани с неспазване от страна на работодателите на изискванията за определяне начина на разпределението на работното време в правилника за вътрешния трудов ред; в обектите не се държат на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред и документи, свързани с разпределението на работното време, в т.ч.: поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване на работното време; заповеди за въведено сумирано изчисляване на работното време; заповеди за полагане на извънреден труд.

В икономическите дейности „Хотелиерство“, „Ресторантьорство“ и „Търговия на дребно“ често не се спазват междудневната и седмичната почивка.

Все още се срещат пропуски по регламентирането и отчитането на работното време. Липсата на отчитане на работното време води до неизплащане на положен извънреден труд и на труд, положен на официални празници.

Нарушенията, свързани с въведено сумирано изчисляване на работното време, са: не се изравняват изработените часове и не се превръщат отработените часове нощен труд в дневен; често графиците за работа при сумирано отчитане са фиктивни и не съответстват на действително отработеното време от работниците; работодателите допускат работещите при сумирано отчитане на работното време да полагат труд повече от 12 часа на работна смяна; утвърдените поименни графици за периода на сумирано отчитане на работното време не се съхраняват най-малко 3 години след края на периода; поименните графици, които се намират в проверяваните обекти, са изготвени без да съответстват на законовите изисквания и не са утвърдени от работодателя; не се спазва изискването едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време да се изготвят поименни графици за целия период на отчитане.

Наблюдава се сключване на трудов договор с по-малка продължителност на работното време от действителното – практика е да се сключват трудови договори на 4 часа и да се престира труд на 8-часов работен ден. Установените нарушения по време на проверките в сферата на охранителната дейност са полагане на труд при работни смени над 12 часа.

През последните години масово в предприятията от икономическа дейност „Ресторантьорство“ и „Търговия на дребно“ се прилага сумирано изчисляване на работното време. Именно при тях са констатирани най-голям брой нарушения, свързани с работното време и почивките.

Констатираните през 2016 г. нарушения, свързани с осигуряването на междудневна и седмична почивка в размерите, които се регламентиран в КТ, се срещат най-вече в предприятията със сезонен характер на работа, както и в предприятията, в които се работи на сменен режим на работа.

За ИД „Търговия на дребно“ е характерно полагането на значителен брой часове извънреден труд от работниците и служителите, както и неспазване на регламентираните периоди на работа и почивка.

Продължава да е характерно за ИД „Сухопътен транспорт“ полагането на значителен брой часове извънреден труд от водачите на товарни и пътнически превозни средства в градския транспорт и при междуградските превози, както и неспазване на регламентираните периоди на работа и почивка на екипа на превозните средства.

Най-много нарушения по осъществяване на трудови правоотношения са установени в икономически дейности (ИД) „Търговия на дребно“ – 21 973 броя (19,64% от общия брой констатирани нарушения по трудови правоотношения); „Ресторантьорство“ – 13 954 броя (12,47%); „Сухопътен транспорт“ – 5397 броя

(4,82%); „Растениевъдство, животновъдство и лов“ – 4960 (4,43%); „Строителство“ – 4776 броя (4,27%); „Производство на хранителни продукти“ – 4441 броя (3,97%); „Производство на облекло“ – 3886 броя (3,47%); „Търговия на едро“ – 3551 броя (3,17%); „Други персонални услуги“ – 3280 (2,93%); „Дейности по охрана и разследване“ – 2757 броя (2,46%).

За 2016 г. са установени общо 6651 бр. нарушения на реда и начина за ползване на платен годишен отпуск от работниците и служителите. При извършените през 2016 г. проверки са констатирани немалък брой случаи на едностранно разпореждане от страна на работодателя на ползване на неплатен отпуск от работниците. Това се извършва с устна заповед на работодателя, в нарушение на изискванията на трудовото законодателство или чрез принуждаване на работниците, под заплахата за уволнение или неизплащане на вече станали дължими възнаграждения, да отправят писмени искания за ползване на неплатен отпуск в условията на престой или намаляване на обема на работа в предприятието.

През 2016 г. контролните органи на ИА ГИТ са констатирали 15 641 нарушения, свързани с изплащането на трудовите възнаграждения.

През отчетния период, по инициатива на КНСБ, беше организирана инспекционна кампания в предприятия, подали данни към НАП за осигурителен доход на работещите в размер по-малък от минималната месечна работна заплата за страната. В ИА ГИТ беше предоставен от НАП списък от около 10 000 работодатели, които изплащат заплата по-ниска от минималната работна заплата за страната. В рамките на кампанията бяха извършени проверки за установяване на нарушения в тази област. В рамките на тази кампания беше отделено и специално внимание на реда за определяне и изплащане на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Нарушенията, установени по време на проверките, са отстранени от работодателите в определените от контролните органи на ИА ГИТ срокове. По време на кампанията, вследствие широката гласност, бе оказан положителен ефект върху част от работодателите, които бяха отстранили тези нарушения преди проверката от инспекторите по труда.

Най-много нарушения по заплата на труда през 2016 г. са констатирани в предприятията от следните ИД: „Търговия на дребно“; „Ресторантьорство“; „Дейности по охрана и разследване“; „Сухопътен транспорт“; „Производство на хранителни продукти“; „Строителство на сгради“; „Производство на облекло“.

Констатираните нарушения, свързани със заплата на труда, са: забавяне изплащането на трудовите възнаграждения на работниците и служителите; неизплащане на допълнително възнаграждение за работа на официални празници; неначисляване и неизплащане на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит; неизплащане с увеличение на положен нощен и извънреден труд. Установени са нарушения, свързани с нерегламентиране във вътрешните правила за работната заплата в предприятията на условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията, във връзка с изплащане на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. И през отчетния период се запазва тенденцията част от работодателите да не изплащат последните трудови възнаграждения и обезщетения на работниците и служителите при прекратяване на трудовото правоотношение.

За 2016 г. при извършване на контролна дейност инспекторите са идентифицирали 239 предприятия, които са забавили изплащането на трудовите възнаграждения на работниците и служителите. Най-голям е броят предприятия, които са забавили изплащането на трудовите възнаграждения на работниците и служителите, от ИД: „Търговия на дребно“; „Ресторантьорство“; „Строителство на сгради“ и „Сухопътен транспорт“.

По данни от информационната система на ИА ГИТ установените по време на проверките през 2016 г. забавени трудови възнаграждения в предприятията са в размер на около 21 млн. лв. В резултат на осъществения контрол от страна на ИА ГИТ през годината са изплатени забавени трудови възнаграждения на стойност над 16 млн. лева. Най-значителен е обемът на установените забавени трудови възнаграждения в ИД „Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение“; „Строителство на сгради“; „Хуманно здравеопазване“. Сравнително големите суми на забавени възнаграждения в тези дейности се генерират от малък брой предприятия, но с голям брой заети и с по-дълги периоди на забава.

Контролът по изплащане на трудовите възнаграждения на работниците остава приоритет при осъществяване на дейността на ИА ГИТ и през 2017 г.

Други нарушения, които са от изключителна значимост, са свързани с полагане на труд от лица без предварително сключени и регистрирани в ТД на НАП трудови договори. През 2016 г. контролните органи на ИА ГИТ констатираха по време на проверките лица, които се съгласяват да работят без сключени писмени трудови договори или сключват трудови договори за непълно работно време, а реално работят на пълно работно време, независимо от неизгодните за тях условия и в нарушение на трудовите и осигурителните им права. Това се прави с умисъл, и от страна на работещия, за да може той да използва възможността да получава обезщетение при регистрация като безработен или да избегне заповед за на възнагражденията заради дълг.

През 2016 г. са установени 2832 броя нарушения относно работа на лица без сключени писмени трудови договори и неизпълнение на задължението на работодателя да подава в 3-дневен срок от сключване или изменение на трудовия договор уведомление за това до съответната ТД на НАП. Икономическите дейности, в които най-често се среща това нарушение, са: „Ресторантьорство“; „Растениевъдство, животновъдство и лов“; „Строителство на сгради“; „Търговия на дребно“; „Производство на облекло“; „Специализирани строителни дейности“; „Хотелиерство“.

Установяването на нарушенията, свързани с възникването на трудовите правоотношения с работниците и служителите, е съпътствано с редица трудности, като: липсата на сътрудничество от страна на работниците - отказ да попълнят декларации по реда на чл. 402 от КТ; отказ да им бъде обявено съществуване на трудово правоотношение по реда на чл. 405а от КТ, което декларират писмено. Продължава практиката за прикриване на трудови правоотношения от страна на работодателите със сключването на граждански договори, съдържащи елементи на трудово правоотношение.

През 2016 г. броят на нарушенията, свързани с възникването на трудовите правоотношения, е 18 159 броя, докато през 2015 г. техният брой е 20 185. Данните сочат намаляване на този вид нарушения с 2026 броя.

През отчетния период се запазва тенденцията, установена през последните години, най-голям брой нарушения да са свързани с непълноти в съдържанието на трудовите договори – 8920 броя (49,12% от общия брой нарушения по възникването на ТПО). За сравнение през 2015 г. са констатирани 9277 броя нарушения от този вид.

Продължава сключването на трудови договори, които нямат необходимото съдържание (реквизити), съгласно изискванията на Кодекса на труда. Най-често липсващите реквизити са: размер на основен платен годишен отпуск; еднакъв срок на предизвестие за двете страни; допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер; периодичност на изплащане на трудовото възнаграждение.

Икономическите дейности, в които са установени най-много нарушения по възникването на трудовите правоотношения, са:

- „Търговия на дребно“ – 3164 броя, докато през 2015 г. те са били 5180 броя;
- „Ресторантьорство“ – 2406 броя, през 2015 г. нарушенията от този вид са били 2782 броя;
- „Растениевъдство, животновъдство и лов“ – 1325 броя, а през 2015 г. са били 846 броя;
- „Строителство“ – 961 броя, през 2015 г. нарушенията от този вид са били 824;
- „Образование“ – 774 броя, докато през 2015 г. са били 864 броя;
- „Сухопътен транспорт“ – 665 броя, през 2015 г. – 807 броя;
- „Производство на хранителни продукти“ – 650 броя, а през 2015 г. – 810 броя.

През отчетния период освен в посочените по-горе икономически дейности, немалък брой нарушения по възникване на трудовите правоотношения са констатирани още и в ИД „Специализирани строителни дейности“; ИД „Производство на облекло“; ИД „Търговия на едро“; ИД „Хотелиерство“ и други.

През 2016 г. са констатирани 99 нарушения, свързани с приемане на работа на непълнолетни лица без разрешения от инспекцията по труда, докато през 2015 г.

техният брой е 48. Традиционно, най-много от тези нарушения са констатирани в икономически дейности: „Ресторантьорство“ и „Търговия на дребно“.

Подадените сигнали до прокуратурата за допуснати такива нарушения са общо 40 броя.

През 2016 г. са констатирани нарушения на разпоредбите по предоставяне на документи по трудови правоотношения – 12 571 броя, докато през 2015 г. техният брой е 17 211 броя.

Констатираните нарушения са свързани с невръчване на длъжностна характеристика при сключване на трудовия договор; непредоставяне от страна на работодателя на работника или служителя на справки, свързани с трудовото правоотношение; неоформяне и невръчване своевременно на трудова книжка при прекратяване на трудовия договор.

Най-много нарушения от този вид са констатирани в ИД „Търговия на дребно“ – 2664 броя; „Ресторантьорство“ – 1710 броя; „Растениевъдство“ – 621 броя; „Строителство“ – 565 броя; „Сухопътен транспорт“ – 471 броя.

Констатирани са 2164 нарушения на разпоредбите на КТ, свързани със специалната закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност, докато през 2015 г. техният брой е 249. В тези нарушения са включени и нарушенията на нормите на Закона за интеграция на хората с увреждания. Данните сочат, че през отчетния период този вид нарушения са се увеличили 8 пъти в сравнение с 2015 г. Увеличението може да се обясни със сключеното през 2016 г. споразумение с НОИ, на базата на което осигурителният институт предоставя периодично – пред април и октомври информация за осигурените лица, които получават пенсия за инвалидност. Тази информация подпомогна идентифицирането на работодатели, наели такива лица, с цел повишаване ефективността на контролната дейност. В основната си част обаче констатираните нарушения не касаят пряко условията на труд на работещите с намалена работоспособност. Най-често работодателите не осигуряват удължен платен годишен отпуск на тези лица и не изпълняват ангажимента си да определят работни места за трудоустройство. Трябва да се има предвид, че лицата с намалена работоспособност, могат да полагат труд на всяко работно място, ако условията на труд на него не са противоположни на предписанията на органите на медицинската експертиза. Ефективността на контрола, осъществяван върху условията на труд на трудоустроените лица, се затруднява от липсата на конкретика в противоположенията, определени от органите на медицинската експертиза, за работите, които тези лица могат да изпълняват, както и на препоръки за адаптиране на работните им места.

През отчетния период констатираните нарушения на други норми от КТ на труда са 8183 броя (7,31% от общия брой констатирани нарушения по трудови правоотношения за периода). През 2016 г. този вид нарушения са намалели 2 пъти в сравнение с 2015 г., когато техният брой е бил 19 574 броя.

Констатираните нарушения предимно са свързани със задълженията на работодателя да предостави на работника или служителя извлечения от ведомостите за заплати и други документи, свързани с трудовото правоотношение. Често срещано нарушение от страна на работодателите е, че при прекратяване на трудовото правоотношение не вписват своевременно в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, или неправомерно я задържат.

От извършените проверки през отчетния период се налагат следните изводи:

И през 2016 г., както и през предходната година, основният проблем на предприятията е липсата на достатъчен финансов ресурс, междуфирмена задлъжнялост и финансови задължения на работодателите към кредитни институции. Посочените фактори оказват отрицателно влияние върху спазването на трудовото законодателство като цяло.

Запазва се тенденцията отношенията по предоставяне на работна сила да не се уреждат като трудови, в нарушение на изискванията на КТ, а чрез сключването на граждански договори, съдържащи елементи на трудово правоотношение.

През 2016 г. продължава тенденцията от предходни години на случаи на работодатели, които не са изплатили заплати на работниците и служителите, да сменят собствеността си, като новият собственик е безимотно или безработно лице, което няма представа и не съдейства за разрешаване на проблемите с неизплатени заплати.

Като нерешени проблеми могат да се посочат:

През 2016 г. продължава да съществува трудно установимата практика на нерегламентирано заплащане на труда (заплащане на суми над договорените в трудовите договори без документиране). Този вид нарушения, обаче, са трудно доказуеми поради обстоятелството, че от тях са заинтересовани и двете страни (и работодателят, и работникът избягват плащането на осигуровки и/или данъци).

Не е ограничена възможността за регистрация на трудов договор без представяне на екземпляр от същия в ТД на НАП, което създава възможност за злоупотреби с личните данни на лицата и фиктивното им назначаване на работа. Поради тази причина значително нараства броят на сигналите от засегнати лица, които твърдят, че не са полагали труд в предприятия от различни икономически отрасли.

3. Нарушения по спазване на законодателството за насърчаване на заетостта

3.1. Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, работещи чрез предприятия, които осигуряват временна работа.

В началото на 2016 г. стартира национална кампания „Безопасност и здраве на работещите чрез Агенции за временна работа – 2016“, под ръководството на ЦА на Главна дирекция "Инспектиране на труда".

Извършени бяха 85 бр. проверки с фокус по поставените кампанийно насоки, както и 21 бр. проверки на дирекция „Международна трудова миграция“ (Д МТМ), свързани с изпращането на работници в предприятия-ползватели в други държави-членки на ЕС. Проверките на предприятия, които осигуряват временна работа, са извършени от инспектори от 12 дирекции: Д МТМ, Д ИТ София, Д ИТ Софийска област, Д ИТ Кърджали, Д ИТ Пловдив, Д ИТ Варна, Д ИТ Сливен, Д ИТ Русе, Д ИТ Добрич, Д ИТ Стара Загора, Д ИТ Перник и Д ИТ Шумен.

По предоставяне на информация от Агенцията по заетостта, във връзка с неизпълнени ежегодни задължения на предприятията, които осигуряват временна работа, по чл. 74 л, ал. 4 от ЗНЗ, Д МТМ извърши съвместни проверки по кампанията с тези, инициирани по писмо на АЗ.

Констатирани са 375 нарушения, за които са предприети предвидените от закона принудителни административни мерки.

Най-често констатираните нарушения в хода на проверките са свързани с Кодекса на труда:

- Трудовите договори с предприятия, които осигуряват временна работа, се сключват за неопределено време, а не до завършване на определена работа или за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

- Изпращането за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател не се извършва с писмен акт на предприятието, което осигурява временна работа, който да се връчва на работника срещу подпис, не по-късно от един работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа в предприятието ползвател.

- Предприятията, които осигуряват временна работа, не уведомяват писмено предприятията ползватели за имената на работниците, които предстои да бъдат изпратени при тях, не по-късно от един работен ден преди започване на работата.

- ПОВР масово не предоставят писмено информация на работниците си по реда на чл. 127, ал. 5, т. 4 от КТ, конкретно за условията за завръщане в страната.

- Осъществяване на дейност по отдаване на работна сила под наем на друго дружество, без предприятието, което отдава работниците, да има регистрация за това в Агенция по заетостта по установения ред.

Установени са и нарушения във връзка с наличието на задължителни реквизити в съдържанието на договора между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, а именно в договорите не се определят:

- продължителността на времето, за което ще се изпращат работници или служители;

- редът за ползване на отпуските;

- редът за обмен на информация между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател за структурата и организацията на

работната заплата, видовете допълнителни трудови възнаграждения и размерите им в предприятието;

- редът и сроковете, в които предприятието ползвател ще уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за отчетеното работно време и определения размер на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд от работника или служителя;

- налице са и нарушения по заплащане на труда при изпращане на работници от ПОВР в чужбина (чл. 107 с, ал. 5, т. 1 от КТ – ПОВР не начислява трудовите възнаграждения на работници, изпратени във Франция, в договорения между страните размер, въз основа на законоустановеното работно време, съизмерим със стандарта на приемащата държава за 2016 г.).

Нарушения на ПОВР, свързани със Закона за насърчаване на заетостта, констатиран по време на проверките:

- дейността по осигуряване на временна работа се осъществява без регистрация в Агенцията по заетостта;

- при изменение и/или допълнение на вписаните обстоятелства в документите, послужили като основание за регистрацията, предприятието, което осигурява временна работа, не е уведомило Агенцията по заетостта в срок 7 работни дни от настъпване на изменението и/или допълнението;

- непредставяне в АЗ до 30 юни 2016 г. на документите по чл. 74л, ал. 4 от ЗНЗ (удостоверения от ТД на НАП, съответната община по регистрация на предприятието или от компетентен орган в държавата за наличието или липса на задължения към държавата или към общината, по смисъла на чл. 87, ал. 6 от ДОПК);

- непредставяне на заверени копия в АЗ на застрахователните или банковите документи, които удостоверяват изпълнението на изискванията по чл. 74е, ал. 2, т. 7 от ЗНЗ, пак в срок до 30 юни на годината.

При извършените проверки на ПОВР са съставени 11 бр. АУАН. Най-често срещаното нарушение, за което са съставени АУАН, е, че изпращането за изпълнение на временна работа в предприятието ползвател не се извършва с писмен акт на предприятието, което осигурява временна работа, който да се връчва на работника срещу подпис не по-късно от един работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа в предприятието ползвател.

В рамките на периода 01.01.2016 г. – 23.01.2017 г. са влезли в сила 7 бр. НП, на основание издадени актове за нарушения на чл. 107 от КТ и на основание чл. 414, ал. 1 от КТ.

От 03.05.2016 г. стартираха проверките на предприятията ползватели, които продължиха до 30.11.2016 г.

Извършени са 130 бр. проверки на предприятия ползватели от икономически дейности: производство на машини и оборудване; строителство; търговия; транспорт; информационни технологии; научноизследователска дейност в областта на медицинските науки.

Проверките на предприятия ползватели са извършени от инспектори от ЦА на ГД ИТ и 21 Д ИТ: Д ИТ Благоевград, Д ИТ Бургас, Д ИТ Варна, Д ИТ София, Д ИТ Софийска област, Д ИТ Плевен, Д ИТ Пловдив, Д ИТ Добрич, Д ИТ Стара Загора, Д ИТ Перник, Д ИТ Сливен, Д ИТ Русе, Д ИТ Смолян, Д ИТ Силистра, Д ИТ Разград, Д ИТ Шумен, Д ИТ Пазарджик, Д ИТ Враца, Д ИТ Видин, Д ИТ Ловеч, Д ИТ Габрово, както и проверки по постъпили сигнали в Д МТМ.

Констатиран са 725 нарушения, за които са предприети предвидените от закона принудителни административни мерки.

Най-често допусканите нарушения от предприятията ползватели са свързани с:

- Общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, в предприятие ползвател е повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители.

- Не се определя работното място, където ще се изпълнява работата.

- Не се връчва срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика с отбелязване датата на връчването.

- Работниците и служителите, изпратени от ПОВР, не се инструктират за безопасното и здравословно изпълнение на работата.

- Не се отчита отработеното време, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис.

- Предприятието ползвател не определя размера на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис.

- Не се предоставя на работника или служителя информация, съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му.

- Не се предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да се улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа.

- Предприятието ползвател не държи на разположение на контролните органи в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа.

При извършените проверки на ПП са съставени 28 бр. АУАН. Най-често констатираните нарушения, за които са съставени АУАН, са:

- Общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, в предприятие ползвател, е повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители.

- Не се предоставя на работника или служителя информация, съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му.

- Не се отчита отработеното време, за което да се уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис.

3.2. Извършване на проверки относно законосъобразното наемане на чуждестранни граждани, в т. ч. на незаконно пребиваващи чужденци, и приемането на командировани работници и служители от държави-членки на ЕС, и от трети държави, в предприятия на територията на Република България.

През отчетния период са извършени общо 237 проверки по тази мярка. Най-голям брой проверки са извършени от Д ИТ София и Д ИТ Бургас – по 32 броя, Д ИТ Пловдив – 23, Д ИТ Стара Загора – 13, Д ИТ Варна и Д ИТ Кърджали по 12 броя и Д МТМ – 22 проверки. Общият брой констатираните нарушения при проверки по Мярка 7 е 1105, а отнасящите се пряко до работата на чужденци, са 122, като 2 от тях са по командироването на чужденци в България (и двете - по чл. 3 от Наредба за условията и реда за командироване на работници или служители от ЕС и трети страни) и 121 по трудова заетост на чужденци (от тях 34 са за наемане на работа на чужденци без разрешение за работа от Агенция по заетостта; 16 са за нарушение на чл. 4 от Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Р България (НУРИООРРЧРБ). Най-много са нарушенията, констатираните от Д ИТ Варна – 13, Д ИТ Стара Загора и Д МТМ – по 8 броя.

В резултат на извършени проверки след влизането в сила на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (21.05.2016 г.) са дадени 26 бр. предписания по чл. 72, ал. 1, т. 1 от Закона.

Най-голям брой проверки по тази мярка са направени в предприятия от следните икономически дейности: Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети – 43 проверки; Ресторантьорство – 38 проверки; Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети – 15 проверки; Хотелиерство – 15 проверки; Дейности в областта на информационните технологии – 11 проверки.

През отчетния период за констатираните нарушения са съставени общо 72 акта за установяване на административно нарушение. От тях 35 акта са за установяване на административно нарушение по трудовата заетост на чужденци в България (34 акта са за наемане на работа на чужденци без разрешение за работа от Агенция по заетостта и 7 по чл. 4 от НУРИООРРЧРБ). Най-голям брой са съставените актове от Д ИТ Бургас – 20, Д ИТ Смолян - 18 и Д ИТ Варна – 12 АУАН. По отношение на заетостта на бежанци през м. април 2016 г. при извършена проверка от Д ИТ София град е констатирана трудова заетост на едно лице от сирийски произход, като за него от страна на работодателя е предоставено решение

на Държавна агенция за бежанците за предоставен хуманитарен статут. Съгласно предоставена информация от Държавна агенция за бежанците, към момента на проверката не са налице данни за отказ, отнемане или прекратяване на предоставената международна закрила на въпросното лице. По време на проверката е установено, че въпросното лице работи на обекта без сключен трудов договор, за което на работодателя е потърсена административнонаказателна отговорност. Също така при проверка през месец февруари 2016 г. от Д ИТ Варна е заварено да полага труд лице от сирийски произход. От представените по време на проверката документи се установи, че същият притежава карта на бежанец с хуманитарен статут. През отчетния период сравнително се запазва броят на чужденците в проверявани предприятия – 3725, от тях 2197 наети по трудово правоотношение и 317 командировани. За сравнение през 2015 г. техният брой е 3225, а през 2014 г. те са 3437. Най-голям брой заети чужденци има в дружества от следните икономически дейности: Административни офис дейности и друго спомагателно обслужване на стопанската дейност – 992 чужденци, дейности в областта на информационните технологии – 410 чужденци, дейности по наемане и предоставяне на работна сила – 258 чужденци, търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети – 237 чужденци, сухопътен транспорт – 142 чужденци, далекосъобщения – 133 чужденци.

И тази година се наблюдава увеличаване на чужденците, работещи без издадено разрешение за работа. Наблюдава се, също така, и нарастване на недеклариране от страна на работодателите в Бюрото по труда на работата на студенти или чужденци със статут на продължително пребиваване, членове на семейства на български граждани. През 2016 г. отново се наблюдава увеличаване на исканията за извършване на съвместни проверки от органите на МВР по отношение на заетостта на чужденци. С приемането през м. май 2016 г. на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност се забелязва увеличаване на нарушенията по наемането на работа на чужденци - граждани на трети страни, като най-голям проблем се явява сезонната заетост през летния сезон, както и заетостта в зимните курорти. Работодателите, в опит да си осигурят сезонни работници, набират студенти от чуждестранни учебни заведения, като най-често те са граждани на Украйна и Молдова, и ги приемат на работа за осъществяване на стажове, с което заобикалят регламентирания в ЗТМТМ ред за достъп до пазара на труда за сезонна заетост.

3.3. Извършване на проверки по законосъобразното осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа.

В периода от 01.01.2016 г. до 31.12.2016 г. са извършени общо 180 бр. проверки, като са проверени общо 165 бр. предприятия. Най-голям брой проверки по тази мярка са извършени от Д ИТ София (43), Д ИТ Варна (39), Д МТМ (15), Д ИТ София област и Д ИТ Пловдив (10). Констатираните са общо 624 бр. нарушения по Закона за насърчаване на заетостта, от които 10 бр. за извършване на посредническа дейност без регистрация и 152 бр. нарушения на извършваната посредническа дейност с регистрация. Сред най-често констатираните нарушения са: посредникът не води електронен регистър на търсещите и устроените на работа лица (16 бр.), посредникът не е уведомил Агенция по заетостта за настъпили изменения в обстоятелствата, послужили като основание за регистрацията (16 бр.), посредникът не сключва посреднически договори с търсещите работа лица (12 бр.). За констатираните нарушения са приложени принудителни административни мерки. Съставени са общо 34 акта за установяване на административни нарушения, от които за извършване на посредническа дейност без регистрация - 8 бр., а на посредници с регистрация – 23 бр.

3.4. Контрол на дейността на предприятия, които командирова наетите работници и служители в рамките на предоставяне на услуги в държави-членки на ЕС.

През 2016 г. са извършени общо 458 проверки във връзка със законосъобразното командироване на български граждани в чужбина в рамките на предоставяне на услуги. На територията на гр. София проверките (72 бр.) са

осъществени от Д МТМ (49 бр.), от Д ИТ София град (22 бр.) и от Д ИТ София област (1 бр.). Останалите 386 бр. проверки са извършени по териториална компетентност от съответните Д ИТ на територията, на която е регистрирано командироващото предприятие, както следва: от Д ИТ Варна - 35 бр. проверки; от Д ИТ Сливен и от Д ИТ Благоевград – по 33 бр. проверки; от Д ИТ Бургас - 18 бр. проверки; от Д ИТ Велико Търново - 19 бр. проверки; от Д ИТ Пловдив – 25 бр. проверки; от Д ИТ Ловеч - 22 бр. проверки; от Д ИТ Кюстендил – 21 бр. проверки; от Д ИТ Стара Загора и Д ИТ Хасково – по 20 бр. проверки; от Д ИТ Пазарджик - 19 бр. проверки; от Д ИТ Плевен -15 бр. проверки; от Д ИТ Търговище – 14 бр. проверки; от Д ИТ Габрово и Д ИТ Разград – по 12 бр. проверки; от Д ИТ Шумен -11 бр. проверки; от Д ИТ Враца и Д ИТ Силистра – по 10 бр. проверки; от Д ИТ Смолян – 9 бр. проверки; от Д ИТ Видин – 7 бр. проверки; от Д ИТ Монтана – 6 бр. проверки; от Д ИТ Добрич – 5 бр. проверки; от Д ИТ Кърджали – 4 бр. проверки; от Д ИТ Русе – 3 бр. проверки; от Д ИТ Перник – 2 бр. проверки и Д ИТ Ямбол - 1 бр. проверка.

Констатираните нарушения са свързани с нарушаване на разпоредби във връзка с командироването в случаите, когато не се уговарят условията по чл. 121, ал.3 от КТ (а именно за срока на командировката не се уговарят поне същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава по отношение минималните ставки на заплащане, работното време, размерът на платения годишен отпуск и др.) и реално се изплащат възнаграждения по-ниски от законоустановените.

Други нарушения са свързани със:

- забавяне в изплащането или пълна липса на плащане на дължими трудови възнаграждения, в т.ч. на нощен и извънреден труд, обезщетения, дължими при прекратяване на трудовите правоотношения, т.ч. прекратяване на трудови договори на командировани лица без връчени документи или воденето им в неплатен отпуск без тяхна молба и/или уговаряне на работа на непълно работно време;

- липса на задължителни реквизити в командировъчните заповеди, в нарушение на разпоредбите на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина /НСКСЧ/;

- работа без трудови договори, липса на медицински застраховки;

- неизпълнени предписания, по прекратяване на трудови договори, както и по неизплащане на минимални ставки и/или обезщетения.

- удържки на суми от трудовото възнаграждение на работниците за т.нар. фондове „Отпуски“, в случаите когато такива са задължителни за приемащата страна.

- липса на съгласието на работещите при командироване за повече от 30 дни;

- неспазване задължението за информиране по чл. 127, ал. 4 от Кодекса на труда и др.

За констатираните нарушения спрямо работодателите са предприети принудителни административни мерки. Дадени са над 650 задължителни предписания (ПАМ) и са съставени 89 акта за административни нарушения (АУАН).

- Предприятия, регистрирани за осигуряване на временна работа, които изпращат свои служители в ЕС (основно във Франция, Белгия и Германия) извършват дейности най-вече в селското стопанство и строителството.

- При проверките на ПОВР, които изпращат работници и служители в ПП в друга страна членка се съблюдаваше спазването както на условията по глава VIII а от КТ, така и изискванията на чл. 121, ал. 4 от КТ.

- Констатираните нарушения са свързани с неспазване разпоредби на чл. 121, ал. 4 от КТ (под уговореното и полагаемо възнаграждение) и по 107ц, ал. 5, т. 2 от КТ, във връзка с чл. 121, ал. 4). Констатирани са случаи на забавени или неизплатени заплати, по реквизитите на трудовия договор, по документите във връзка с изпращането (чл. 127, ал. 5 от КТ и 107с, ал. 2 от КТ), по Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина и др.

- Транспортни предприятия, които командирова в рамките на ЕС:

През 2016 в ИА ГИТ са извършени над 51 проверки на дружества, с дейност „международен транспорт“. Констатираните нарушения са свързани с по-ниско заплащане на труда на транспортните работници, в случаите на командироване над 30 дни; нарушения свързани с неспазване на разпоредби във връзка с командироването и с организацията на работното време на транспортните работници; с липса на задължителни реквизити в командировъчните заповеди, в

съответствие с разпоредбите на НСКСЧ и др. За отстраняване на констатираните нарушения са предприети принудителни административни мерки, като са издадени 38 бр. задължителни за изпълнение предписания (ПАМ).

4. По спазване на законодателството в областта на ЗДСл

През 2016 г. са извършени 30 проверки по спазване на законодателството, свързано с държавната служба. Проверени са следните администрации: Агенция по вписванията; Държавен фонд „Земеделие“; Агенция „Пътна инфраструктура“; Държавна агенция за метрологичен и технически надзор; Българска агенция по безопасност на храните; Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури; Институт по отбрана „Проф. Цветан Лазаров“ - гр. София; Община Априлци; Община Ябланица; Община Велики Преслав; Община Нови пазар; Община Каолиново и други.

Констатирани са общо 146 броя нарушения, като от тях 53 бр. (36.3% от всички нарушения от този вид) са свързани със заплащането; 42 – с оценяване на изпълнението на длъжността на държавните служители; 24 – с документите по изпълнение на държавната служба; 8 - с отпуските на държавните служители и други.

Най-често срещани нарушения по спазване на законодателството, свързано с държавната служба, са:

- незаплащане на положения от държавните служители извънреден труд в почивни дни;
- служебните досиета не са комплектовани с попълнени и подписани формуляри за оценка на изпълнението на съответната длъжност;
- предаване от оценяващия ръководител на формуляра за годишна оценка на изпълнението на длъжността (след проведена заключителна среща) на контролиращия ръководител преди изтичане на 7-дневния срок за възражение;
- не се вписва датата на провеждане на междинната среща във формуляра за оценка на изпълнението;
- не са извършени необходимите вписвания в служебните книжки на държавните служители;
- в служебните досиета на държавните служители не се отразяват отпуските и други.

И през 2016 г. в ИА ГИТ са постъпили голям брой запитвания от граждани и администрации във връзка с прилагане разпоредбите на Закона за държавния служител. По повод сигнали, в които са изложени твърдения за нарушения на законодателството по държавната служба, са извършени проверки и при констатирани нарушения от компетентността на ИА ГИТ, са предприети принудителни административни мерки.

По постъпилите запитвания от граждани и администрации по прилагането на ЗДСл, на същите са изготвени отговори.

По-голяма част от запитванията са свързани с: условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация; назначения и определяне на длъжности; изменение на служебни правоотношения и изплащане на обезщетения.

От извършените проверки през отчетния период се налагат следните изводи:

Запазва се тенденцията, установена през последните години, в проверяваните държавни институции като правило да се спазват законовите изисквания на ЗДСл и нормативните актове по прилагането му. Нарушенията или пропуските се дължат на индивидуални некомпетентности или неотчитане на едно или друго ново изискване на законодателството.

И през отчетния период продължи практиката, установена през годините, при осъществяване на инспекционната дейност от страна на контролните органи да се провеждат консултативни срещи с органите по назначаване, както и с

ръководителите на звена "Човешки ресурси", което води до положителни резултати, свързани със спазване на законодателството по държавната служба.

5. Административнонаказателна отговорност

През 2016 г., както и през 2015 г., търсенето на административнонаказателна отговорност от лица, които нарушават нормативните разпоредби на трудовото законодателство, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на законодателството, свързано с посредническата дейност, бе една от формите за въздействие и принуда върху тези лица да спазват изискванията на нормативните актове. Такава отговорност е търсена от лица, които не изпълняват в срок дадените им предписания, допускат периодично да се повтарят едни и същи нарушения, умишлено заобикалят законовите разпоредби при наемането, използването и освобождаването на работна сила и създават пречки за реализирането на законовите правомощия на инспекторите.

През 2016 г. са съставени 9205 акта за установени административни нарушения (АУАН), при 9408 през 2015 г.

Най-много АУАН са съставени в предприятия от икономически дейности: "Ресторантьорство" – 1353 бр., "Търговия на дребно" – 1076 бр., "Строителство" – 1061 бр., "Растениевъдство" – 578 бр., "Специализирани строителни дейности" – 447 бр., "Производство на хранителни продукти" – 337 бр., "Производство на облекло" – 312 бр.

През 2016 г. са съставени 771 АУАН на лица, допуснали неизпълнението в срок на дадени предписания. За създадени пречки на инспекторите да реализират проверките са съставени 148 АУАН.

За нарушаване на трудовото законодателство до Прокуратурата са подадени 55 сигнала, от които 40 сигнала са за констатирани нарушения по чл. 302 и чл. 303 от Кодекса на труда.

Съставените актове за нарушения на правните норми се разпределят както следва:

- о за нарушения на норми, регламентиращи осигуряването на ЗБУТ – 1370 бр., като 76 от тях са за неизпълнени предписания;
- о за нарушения на норми, регламентиращи трудовите правоотношения – 6787 бр., като 659 от тях са за неизпълнени предписания;
- о за нарушения на норми на ЗНЗ – 149 бр., като 2 от тях са за неизпълнени предписания.

През 2016 г. са връчени 8611 бр. наказателни постановления.

Влезлите в сила наказателни постановления през 2016 г. са 7767 бр. Сумата на санкциите от влезлите в сила наказателни постановления е 9 656 955 лева при 9 352 537 лева за 2015 г.

6. Решени искания и сигнали от граждани, ведомства и синдикални организации

Разгледани и решени в законоустановения срок са всички постъпили искания от граждани за допуснати нарушения на трудовото законодателство и законодателството по изпълнение на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебно правоотношение.

През 2016 г. в ИА ГИТ са постъпили 15 202 искания и сигнали от граждани, ведомства, предприятия, ръководители на инспекторати в административните структури, от синдикални организации на национално и регионално ниво.

Има случаи, в които недобросъвестни работници се обръщат към Инспекцията по труда с оглед търсене на административнонаказателна отговорност от работодателите за възникнали конфликти между тях на личностна основа. До голяма степен се решават възникналите трудови спорове. Наблюдава се нагласа от страна на работодателите, след намесата на ИА ГИТ да направят в някои случаи и компромиси, за да се удовлетворят исканията на работника.

Сред най-често срещаните затруднения при решаване на постъпилите сигнали са: несвоевременно подаден сигнал (работа без писмен трудов договор през определен минал период; неизплатени трудови възнаграждения за положен

извънреден труд след прекратяване на трудовите правоотношения); невъзможност да бъде открит работодателят (дружеството е с променен адрес на управление и управител, преустановило дейността си) и др. Търсенето на съдействие от други органи в такива случаи увеличава необходимото време за приключване на проверката и съответно за решаване на проблема в законоустановения срок.); нежелание за съдействие от страна на проверявания работодател (умишлено забавяне на проверката); нежелание за съдействие от страна на работниците в проверявания обект поради страх от неблагоприятни последици за тях; подаване на сигнал по несъществуващ проблем или от несъществуващ работник (най-често от освободени вече работници и служители, конкурентни дружества и др.). Независимо от описаните по-горе проблеми, при осъществяване на проверките в по-голяма част от случаите претенциите на подателите на сигналите са удовлетворени в законоустановеният срок.

Голяма част от постъпилите искания касаят работно време, което налага извършване на няколко проверки в обекта.

Пречки създават работодателите, които не се явяват на посочените дати в изпратените им призовки и удължават времето за извършване на проверката. Друг проблем с изключителна важност е, когато работодателите не могат да бъдат открити на декларираните адреси, губи се много инспекционно време за издирването им, търсят се и на други адреси, свързано е с продължителна кореспонденция, писма до ОД на МВР за съдействие, до изчерпване на всички законови механизми за осъществяване на контакт. Необходима е промяна в законодателството, която да преустанови възможността на юридическите лица за прехвърляне на дружествени дялове, промяна на адреси и други действия, даващи възможност за укриване и избягване на отговорности пред работници и контролни институции.

7. Разрешителни режими

През 2016 г. от Дирекциите „Инспекция по труда“ са поискани 829 разрешения за уволнение на работници и служители, ползващи специална закрила по чл. 333 от КТ, и са дадени 350 предварителни съгласия по реда на посочения нормативен текст.

Поискани са общо 5283 разрешения за наемане на работа по трудови правоотношения на лица до 18 години.

Дадени са общо 5009 разрешения за наемане на работа на лица до 18 години, като 90 разрешения са дадени за наемане на лица до 16 години и 4919 – за наемане на работа на лица, навършили 16-годишна възраст.

8. Вътрешен контрол и управление на ИА ГИТ

Основната функция на отдел „Контрол на инспекционната дейност“ е разглеждане на постъпили сигнали, в които подателите им изразяват недоволство от действията на контролния орган при извършени проверки по подадени от тях предходни сигнали за нарушения на трудовото законодателство и дадените им в тази връзка отговори. Сигналите се разглеждат по реда на чл. 107, ал. 4 от АПК, като се изискват преписките ведно с всички събрани в хода на проверката доказателства. При изясняване на случаите и вземане на решение се осъществява и контрол по законосъобразност и целесъобразност на прилаганите от контролните органи ПАМ и спазване на вътрешните указания, процедури и правила от страна на дирекциите, срещу които е подаденият сигнал, при осъществяваната от тях контролна дейност.

През 2016 г. към отдел КИД са насочени за разглеждане 169 сигнала, в резултат на които са образувани 157 административни производства (12 сигнала са присъединени към вече образувани административни производства). По 71 сигнала са образувани административни производства по реда на чл. 107 от АПК, от които 31 сигнала са за незаконни или неправомерни действия или бездействия, 34 са за нарушаване на служебните задължения и Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, 6 са за нарушаване на Вътрешните правила за организацията на работата и други 86 сигнала.

По отношение извършените проверки по подадени сигнали (чл. 107, ал. 4 от АПК) бе констатирано, че по-голяма част от тях са сигнали, касаещи

неудовлетвореност на жалбоподателите от действията на инспекторите по труда и от отговорите на Дирекции „Инспекция по труда“. Сигналите са във връзка с подадени от лицата искания за отстраняване на допуснати спрямо тях нарушения на трудовото законодателство от работодатели, касаещи основно въпроси за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, нарушения на нормите, свързани с работното време, неоформени документи при прекратяване на трудовото правоотношение и незаконното им уволнение. В голяма част от сигналите се твърди за тенденциозност при извършване на проверките и толериране на работодателите за сметка на работниците.

След изясняване на фактите и обстоятелствата по случаите и обсъждане на обясненията и възраженията на заинтересованите лица е установено, че повечето от постъпилите в отдел КИД сигнали са неоснователни, но има случаи на констатиране на пропуски от страна на контролните органи при осъществения контрол. Пропуските основно се изразяват в:

- неправилно установена фактическа обстановка при наличие на безспорни доказателства.
- непълнота на доказателствата – несъбрани всички относими и допустими доказателства за изясняване на случая;
- непълнота на отговори – непроизнасяне по всички поставени въпроси в исканията.

При констатирани пропуски са взети незабавни мерки за отстраняване на допуснатото нарушение или нецелесъобразно действие, за което са уведомени подателите на сигналите. На основание чл. 122 от АПК е разпоредено извършването на нови проверки за събирането на всички относими и допустими доказателства, които са от значение за изясняване на изложеното в сигналите.

Предприети са действия за преустановяване на подобна практика в дейността на Инспекцията по труда при извършвания контрол по спазване на трудовото законодателство.

Съгласно разпоредбата на чл. 111, ал. 4 от Административнопроцесуалния кодекс по анонимни сигнали не се образува производство. Независимо от това служители от отдел КИД отговорно и задълбочено се запознават с всички получени писма и сигнали на граждани и се предприемат действия в рамките на предвиденото от закона.

В индивидуалните работни планове на служителите от отдел КИД за 2016 г. е заложена цел: „Изготвяне на обобщена информация за дейността на контролните органи по труда от гледна точка на резултатите от проверките по реда на чл. 107, ал. 4 от АПК, извършени от отдел КИД“. В изпълнение на заложената цел служителите са извършили анализ и е изготвен „Доклад за най-често констатирани пропуски на Д ИТ при разглеждане на подадени сигнали, в т.ч. по реда на чл. 107, ал. 1 от АПК, през деветмесечието на 2016 г.“. С цел повишаване на административния капацитет на ИА ГИТ с обобщения анализ са запознати директорите на Д ИТ, както и инспекторите на ИА ГИТ.

Отдел КИД обобщава информацията от получените за всяко тримесечие доклади от директорите на Д ИТ за осъществения от тях мониторинг и за предприетите от тях действия за превенция и противодействие на корупционни практики и поведение на служителите в съответната дирекция, както и техни предложения за превенция и противодействие на корупционни практики и поведение.

През 2016 г. при главния юрисконсулт в отдела са постъпили и разгледани общо 66 заявления за достъп до обществена информация, от които 54 заявления от български граждани, от фирми – 5 броя и от неправителствени организации – 7 заявления.

През 2016 г. юрисконсултите в Дирекцията са разгледали общо 95 обжалвани по административен ред индивидуални административни актове, отменените принудителни административни мерки са 25 броя.

Главният юрисконсулт е изготвил през отчетния период обобщени доклади за допуснатите от контролните органи на ИА ГИТ през първо, второ и трето тримесечия на годината правни и технически грешки при оформяне на обжалваните по административен ред ПАМ през периода, довели до тяхната отмяна. В докладите са направени препоръки за преустановяването на грешките и за унифициране на дейността на инспекторите по труда по прилагането на ПАМ. Изготвен е и Годишен доклад за 2015 г., съдържащ констатациите и препоръките за подобряване на дейността по прилагане на ПАМ и преценка на ефекта от приложените през годината коригиращи мерки. Докладите са публикувани във вътрешния сайт на Агенцията. Изготвени са и 2 доклада за първо и второ полугодие на 2016 г., съдържащи анализ на основанията за отмяна на наказателните постановления. Главният юрисконсулт е анализирал всички отменени наказателни постановления за посочения период, установил е причините за отмяна, тенденциите на съдебната практика по прилагане на трудовото законодателство по оспорване на наказателните постановления и е дал препоръки за отстраняване на причините, довели до отмяна на наказателните постановления.

През 2016 г. служителите от отдел КИД са извършили 2 броя одити на дейността на Д ИТ Ямбол и Д ИТ Враца. За резултатите от тези проверки, както и с препоръките на одитните екипи, са запознати директорите и служителите на посочените дирекции.

9. Взаимодействие с други държавни контролни органи и социални партньори

През 2016 г., на базата на Закона за инспектиране по труда и сключените национални споразумения между контролните институции за съвместна дейност, бяха извършени общо 1721 бр. проверки с представители на други контролни органи.

Най-голям брой съвместни проверки бяха реализирани с представителите на МВР - 746 бр., НАП - 718 бр. и НОИ - 357 бр. Най-много от тях са извършени в Д ИТ Враца, Д ИТ Стара Загора, Д ИТ Монтана, Д ИТ Габрово и Д ИТ Варна, в икономически дейности „Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт” - 186 бр., „Ресторантьорство” - 171 бр., „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети” - 145 бр. и други.

Съвместните проверки с органите на МВР гарантират сигурността на инспекторите по труда, спомагат за по-бързото приключване на проверките, осигурява се достъп до предприятия в почивни дни и през нощта за установяване полагането на нощен труд от непълнолетни лица, съдействие когато не е възможно установяването на контакт с лицата, нарушили трудовото законодателство.

Приоритет на съвместната работа с НАП и през 2016 г. бяха въпросите, свързани с нарушенията по забавянето или неизплащането на трудови възнаграждения на работещите, установяване на случаи на заплащане на трудово възнаграждение под минималното за страната, работа при непълно работно време. В резултат на този вид контрол установените нарушения се отстраняват, което оказва положителен ефект върху осигурителните и други права на работещите.

Продължиха да постъпват и сигнали от НОИ за установени от тях нарушения - несъответствие между данните от регистъра на осигурените лица и представените документи от работодателя, неподадено уведомление за прекратяване на трудов договор и др., при което се търси съдействие на Инспекцията по труда.

Съвместните проверки с Министерство на околната среда и водите се превръщат в добра традиция и начин за детайлно анализиране на състоянието на предприятия с нисък и висок рисков потенциал. Целта на проверките през 2016 г. беше установяване на изпълнение на задълженията на операторите по чл. 103, ал.2

от Закона за опазване на околната среда да прилагат подходящи мерки и средства за предотвратяване на големи аварии и ограничаване на последствията от тях, спазване на трудовото законодателство и осигуряване на здравословни безопасни условия на труд. В голямата си част проверените обекти спазват изискванията на трудовото законодателство.

Извършването на съвместни контролни действия с Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация“ се оказва особено ефективно по отношение на контрола, свързан със спазване на регламентирания почивки по време на работа на транспортните работници, както и продължителността на работния ден и с оглед възможността да се получи информация за действително отработеното време и продължителността на почивките от записите на дигиталните апарати или от аналоговите контролни листове на управляваните МПС.

През отчетния период бяха извършени проверки съвместно с представителите и на служба КОС и РИОСВ, във връзка с осигуряването на ЗБУТ в предприятия за производство и съхранение на промишлени взривни материали.

В своята същност съвместната дейност с други контролни органи показва ефектите от различните варианти на действие за разрешаване на съществуващи проблеми от гледна точка на разходите, ползите и рисковете, свързани с тях. Тя гарантира, че процесът на вземане на решения се базира на доказателства и данни, събрани чрез консултации със заинтересованите страни. В своето развитие тя дефинира проблема, определя целите, разработва варианти на действие и оценява изпълнението. В следствие на така проведените мероприятия се разкриват нови и/или трудно откриваеми обекти и работодатели и така се улеснява комуникацията с тях.

През 2016 г. продължи работата в ИА ГИТ за подпомагане на социалното партньорство и диалог, както и за оказване на помощ на Комитетите и Групите по условия на труд в предприятията. При извършване на проверките се търсеше участието на представителите на синдикалните организации в предприятията, както и на членове на КУТ/ГУТ. Представители на дирекциите „Инспекция по труда“ участваха на всички редовни и извънредни заседания на Областните съвети по условия на труд и областните комисии за тристранно сътрудничество, заетост, корупция и демографско развитие. Редовно се провеждаха срещи с регионалните синдикални организации и организациите на работодателите.

Подпомагането на социалния диалог в предприятия от всички икономически дейности беше заложено в Мярка 10 от Програма 1 на плана за 2016 г. В изпълнение на тази мярка бяха извършени 2142 бр. проверки в присъствие на синдикални организации и/или на представители на КУТ/ГУТ. Проверките бяха насочени към установяване на нарушения на трудовото законодателство, свързани със: забавяне при изплащане на работните заплати; режимите на работното време, включително при използване на сумираното изчисляване на работното време (чл. 142 от КТ); начисляване и заплащане на възнагражденията за положен извънреден труд; надомната работа; дистанционната работа; работата чрез предприятия за временна заетост; работа на нелегално пребиваващи на територията на Р България чужденци и др. Проверките включваха и разпространето на колективните трудови договори в предприятията, както и други въпроси по инициатива на социалните партньори.

Естествена функция на синдикатите и техен законов ангажимент е активното им участие при създаването и функционирането на структурите, подпомагащи работодателя в дейността му по осигуряване на ЗБУТ в предприятието, а именно КУТ/ГУТ. По време на контролната дейност се установиха добре работещи КУТ/ГУТ, които чрез конструктивен диалог с работодателя решават проблемите в оперативен порядък и подпомагат работодателя при вземане на правилни решения, водещи до подобряване условията на труд на работещите.

Все още трудно се преодолява инертността и бездействието на част от представителите на работещите, както и негативното отношение на някои

работодатели към КУТ/ГУТ в предприятието, тъй като трудно осъзнават, че трайният успех на бизнеса може да бъде гарантиран, ако чрез социалното партньорство и диалог се насърчават възможностите на работещите да имат добри и продуктивни работни места, с осигурени здравословни и безопасни условия на труд и че създаването на Комитетите и Групите по условия на труд е част от процеса на интегриране на работниците и служителите в цялостната политика по безопасност и здраве при работа. Всъщност, това е форма на социално партньорство, при която се разчита на прекия интерес на работещите да мислят за своята безопасност и здраве при работа. Целта на социалния диалог е да предложи рамка за разрешаването на проблемите и чрез консултиране и колективно договаряне да намери разрешение на споровете и да допринесе за намаляване на броя на социалните конфликти.

Усилията на инспекторите по труда за насърчаване и подпомагане на двустранния диалог по осигуряване на ЗБУТ в предприятията продължиха и при даване на консултации и технически съвети на работодатели, синдикалисти, длъжностни лица и преки ръководители, работещи и членове на КУТ/ГУТ, както и при разяснения на достъпен език на представителите на работещите по прилагане на трудовото законодателство и на нормите за осигуряване на ЗБУТ, с акцент върху защитата на законоустановените права на работниците и служителите и последните изменения на нормативните документи. За постигане промяна в поведението, свързано с проблемите на безопасността и здравето при работа, по-голямата част от консултациите и съветите по време на проверките бяха дадени в предприятия, които през 2016 г. са проверени за първи път.

АДМИНИСТРАТИВЕН КАПАЦИТЕТ

Укрепването на капацитета на ИА ГИТ през последните години си остава един от постоянните приоритети за управлението на инспекционната дейност.

Към 31.12.2016 г. общата щатна численост на служителите в ИА ГИТ е 495 щатни бройки, от които 342 инспектори по труда. От общата численост на персонала 483 са държавни служители с ръководни и експертни функции, Изпълнителният директор на ИА ГИТ и 11 служители по трудово правоотношение, осъществяващи спомагателни или технически функции.

С цел осигуряване на кариерното развитие на специалистите в ИА ГИТ, доказали умения и компетентности при изпълнение на задълженията си и проявили инициативност и заинтересованост от подобряване дейността на съответните структурни звена и издигане имиджа на Инспекцията като цяло, през отчетния период ефективно е прилагано повишаването в длъжност чрез конкурентен подбор. Преназначени на по-високи длъжности са 37 служители.

Продължи утвърдената практика на прозрачност и отчетност в дейността на администрацията на ИА ГИТ, като се прилага конкурсното начало в назначенията на служителите. Чрез проведени конкурси са назначени общо 8 служители.

През 2016 г. са изготвени 1241 заповеди, свързани с назначаване, изменение на правоотношението, заместване, съвместяване и освобождаване на служители от ИА ГИТ.

По процедура за подбор на кадри по Програма „Старт на кариерата“ за работа на младежи до 29 години в държавната администрация са назначени 29 служители в началото на 2016 г. и още 3-ма в края на годината

Повишени в ранг са 146 държавни служители, които съгласно изискванията на Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация отговарят на условията за повишаване. Изготвени са съответните заповеди за повишаване в ранг.

За периода януари-декември 2016 г. в ИА ГИТ са назначени 30 служители по щатно разписание: 8 след провеждане на конкурс; 19 по заместване на продължително отсъстващи служители; 3 по трудово правоотношение на длъжности със спомагателни функции.

За същия период ИА ГИТ са напуснали общо 58 служители – 7 по трудово правоотношение на общо основание по чл. 325 от КТ и 51 държавни служители. От тях най-много са напуснали по взаимно съгласие – 22. Останалите са: поради завръщане на замествания държавен служител – 4; поради преминаване на държавна служба в друга администрация – 9; едностранно прекратени от страна на

държавния служител – 8; поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст – 2; при наличие на условията по чл. 68 от КСО, когато правоотношението е възникнало след като служителя е упражнил правото си на пенсия – 3; поради прекратяване на правоотношението срещу уговорено обезщетение – 1; едностранно прекратени от органа по назначаване без предизвестие в срока на изпитване – 2.

За изготвянето на доклада за състоянието на администрацията за 2016 г. служителите от дирекция УЧР са обобщили информацията за цялостната дейност по развитие на човешките ресурси за изтеклата година. Попълнени са съответно разделите: *I–Информация за структурата; II–Развитие и оптимизиране на административните структури и IV–Държавна служба.*

През 2016 г. служителите от ИА „Главна инспекция по труда“ са участвали в 41 (четиридесет и едно) обучения, по различни теми, съобразени със служебните задължения на служителите. Броят на участвалите в обученията служители е 266. Обучените служители са 225, защото един служител е участвал в повече от едно обучение. Служителите, участвали в обучение, съставляват 46% от общата численост по щат на персонала в ИА ГИТ.

Средствата, изразходвани за осъществяване на обученията през 2016 г., са в размер на 84 451,75 лева.

През 2016 г. в ИПА, съгласно чл. 356. т. 1 от ЗДСл – задължително обучение за развитие на постъпилите за първи път на държавна служба, са обучени 17 (седемнадесет) новопостъпили служители в ИА „Главна инспекция по труда“. Те са преминали обучението в срока, който се изисква, съгласно ЗДСл.

На задължителното обучение, съгласно ЗДСл не са обучени новоназначените служители от териториалните дирекции, защото разходите за обучение (разходите за командироване на служителите) са за сметка на ИА „Главна инспекция по труда“. Такъв финансов ресурс за 2016 г. не бе осигурен в бюджета на ИА „Главна инспекция по труда“.

През 2016 г. са проведени 44 практически изпити, съгласно Вътрешните правила за обучение. От тях 41 са завършили с оценка „Издържал“ и 3 практически изпита са завършили с оценка „Не издържал“.

Всички практически изпити са проведени в срока, който е определен в чл. 36 ал. 4 от Вътрешните правила за обучение и развитие на служителите от ИА „Главна инспекция по труда“.

МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПРОЕКТИ ПО ПРОГРАМИ

1. Подготовка, сключване и изпълнение на споразумения за сътрудничество със сродни институции от други държави

Международното сътрудничество, обмяната на опит и информация с Инспекциите по труда от Европейския съюз и региона, както и с други организации и институции, представляват важен ресурс за повишаване ефективността на контрола на труда и съдействат за институционалното утвърждаване на ИА ГИТ. И през 2016 г. бе продължена традицията за полагане на усилия, насочени към осъществяване на резултатно взаимодействие и обмяна на опит с Инспекциите по труда от ЕС и региона.

През м. септември 2016 г. ИА ГИТ беше домакин на двудневна среща между експерти на Агенцията и Инспекцията по труда на Кралство Норвегия, на която беше поставено началото на диалог във връзка с подписване на споразумение за сътрудничество и взаимен обмен на информация между двете институции. Със споразумението се цели осигуряване на ефективна защита на условията на труд на работници, командировани от една от страните да извършват работа на територията на другата страна, в т.ч. отстраняване на опасностите, водещи до трудови злополуки и професионални болести.

2. Участие на представители на ИА ГИТ в международни прояви и събития (в т. ч. на ЕС, MOT, IALI, RALI и др.).

През 2016 г. ИА ГИТ взе участие със свои представители в редица международни мероприятия и инициативи, проведени в България и извън страната:

Изказване на конференция на тема „Насърчаване на достойни условия на труд“ (8-9 февруари 2016 г., гр. Амстердам, Нидерландия); презентация на среща на OiRA общността (19-20 май 2016 г., гр. Лисабон, Португалия); участия в експертни

срещи, организирани от ЕВРОПОЛ, с цел борба с организираната престъпност и трудовата експлоатация (25-26 април 2016 г. и 3-4 ноември 2016 г. в гр. Хага, Нидерландия); участие в среща за стартиране на дейността на Европейската платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недекларирания труд (27 май 2016 г., гр. Брюксел, Белгия) и в първа пленарна среща на Платформата (10 октомври 2016 г., гр. Брюксел, Белгия); презентация в международна конференция „Мария Кюри“, на тема: „Сенчестите икономики и недекларирания труд в Европа: нови прозрения и политически отговори“ (2 септември 2016 г., гр. София, организирана от Центъра за изследване на демокрацията); превод във връзка с участието на представител на Европейската агенция по безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) в обучение на помощник-инспектори по проект „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, дейност № 9 „Повишаване на информираността на работодатели и заети в предприятията по отношение осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и спазване на трудовото законодателство“ (21 - 23 ноември 2016 г., гр. София); участие в двустранна среща – видеоконферентен разговор, с представители на Европейската комисия (16 декември 2016 г., Министерство на финансите), в т.ч. превод на английски език на предоставената от ИА ГИТ (по електронна поща) информация; участия на служител в семинарите на международен проект REDER по покана на КНСБ „Подкрепа за справедлива и отговорна мобилност“ (26-29 януари 2016 г., гр. Лисабон, Португалия и 31 май-3 юни 2016 г., в гр. Мадрид, Испания).

Във връзка със статута на ИА ГИТ като бюро за връзка и контролираща институция на разпоредбите на Директивата за командироване на работници, служител на ИА ГИТ взе участие в среща между представители на Европейската комисия и експерти относно транспониране на Директива 2014/67/EU за прилагане на Директива 96/71/ЕО, чиято цел е правилното прилагане на директивата за командироване на работници в рамките на предоставяне на услуги в ЕС (27-28 април 2016 г., гр. Брюксел, Белгия).

Директорът на Д МТМ (в периода 11-14 декември 2016 г.) взе участие както в заключителна среща по съвместен международен проект в гр. Рим, Италия, така и в ползотворна среща с директора на Инспекцията по труда на Италия, целяща разширяване на информационния обмен между двете институции, с цел избягване на трудовата експлоатация.

За успешното участие на ИА ГИТ в различните международни събития и прояви бе осигурен също така превод на материалите, свързани с отделните инициативи (покани, програми, презентации и други документи), както и организиране на задграничните командировки на служителите на Агенцията.

3. Участие на представители на ИА ГИТ в дейността на Комитета на старшите инспектори по труда (SLIC) и работните групи, сформирани към него.

Представители на ИА ГИТ взеха участие в 70-ата (Амстердам, Нидерландия, 17-18 май 2016 г.) и 71-вата (Horný Smokovec, Високи Татри, Словакия, 9-10 ноември 2016 г.) пленарни срещи на SLIC, както и в срещите на сформираните към SLIC работни групи „Прилагане на законодателството“, „Трансгранично прилагане на законодателството“, MACHEx и „Проект KSS“, като през годината се извършваха и дейности във връзка с компетентността на работните групи.

Във връзка с участието на ИА ГИТ в Сайта за бърз обмен на знания (KSS-Knowledge sharing site) към Комитета на старшите инспектори по труда (SLIC), своевременно бе извършван превод на български език на постъпилите 35 въпроса, респ. превод на английски език на отговорите към тях, както и публикуване на последните на сайта SLIC-KSS непосредствено след тяхното изготвяне. През м. септември 2016 г. Агенцията взе активно участие в обучение на координаторите на Сайта за бърз обмен на знания, проведено в Люксембург.

В периода 20-26 ноември 2016 г. служител на ИА ГИТ посети гр. Кълъраш, Румъния в рамките на Програмата за обмен на инспектори по труда на Комитета на старшите инспектори по труда (SLIC) 2016. Обменът следва няколко основни теми, а именно: Спазване на законодателството по БЗР и трудовото законодателство в сектор „Строителство“; иновативни подходи и добри практики в инспектирането на труда; прилагане на трудовото законодателство в отрасъл „Селско стопанство“; Разследване на трудовите злоупотреби; Кампании за повишаване на осведомеността в областта на БЗР. Реализираното посещение бе отчетено като изключително ползотворно.

Във връзка с горепосочените инициативи, бяха преведени материалите, свързани с отделните мероприятия (покани, програми, презентации и други документи), а така също бе извършена цялостната организация на задграничните командировки на служителите на Агенцията за участието им в тези срещи.

4. Участие на ИА ГИТ в международни програми и проекти.

През 2016 г. стартира изпълнението на договор BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014 - 2020 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд“. Основна цел на проекта е да се повиши капацитетът на ИА ГИТ за ефективно и ефикасно осъществяване на нейните функции. За изпълнението на тази основна цел са предвидени две специфични цели: „Оптимизиране на бизнес процесите в работата на служителите в ИА ГИТ“ и „Подобряване на инспекционната дейност в ИА ГИТ чрез прилагане на иновативни методи“. За постигането им са заложили дейности в четири направления: инспектиране, осъществявано от служители на ИА ГИТ; повишаване знанията и уменията на работещите 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 предприятията¹.

5. Предоставяне на отчети, доклади, информационни справки, становище и други материали на SLIC, MOT и други европейски или международни институции

В изпълнение на тази мярка беше преведен на английски език и изпратен до Секретариата на SLIC доклад за дейността на ИА ГИТ през 2015 г., за публикуване на сайта CIRCABC на адрес: <http://circabc.europa.eu>.

МЕДИЙНА ПОЛИТИКА

През 2016 г. са осъществени 6738 бр. публикации и излъчвания в националните и регионалните медии по теми, свързани с дейността и тематиката на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Извършени са 1847 бр. информационни услуги за медии и граждани.

Комуникирани са темите:

- Резултати и ефекти от контролната дейност и инспекционните кампании на Главна инспекция по труда и на Дирекции „Инспекция по труда“.
- Контролът на Главна инспекция по труда и резултатите от него във връзка с изплащането на забавени трудови възнаграждения. През цялата 2016 г. продължи проявляват се през последните години повишен обществен и медиен интерес към проблема.
- В областта на трудовите правоотношения за медиите са осигурени участия и подготвени информации за контрола върху сключването и регистрацията на трудовите договори, за възнагражденията по време на работа на официални празници, за режима на наемане на работа на непълнолетни лица, за специалната закрила на труда на някои категории работещи, за размера на положения извънреден труд.

- След влизането в сила на 21 юли 2015 г. на Наредбата за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на едnodневните трудови договори за краткотрайна сезонна работа в селското стопанство, регламентирани с промени в Кодекса на труда (чл. 114а), се установява траен интерес от страна на медиите и обществото към наемането на работна ръка по силата на този вид договори. Във връзка с тези договори регулярно беше предоставена информация на национални и регионални медии за практическото приложение на новия вид договори и за ефектите от тях. Редовно се предоставяше информация за броя на регистрираните образци на едnodневни договори, културите, за които най-често се използват, и за областите, където те са най-разпространени като опция за наемане на работна ръка.
- В областта на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд традиционно медиите проявиха много голям интерес към режима на работа при неблагоприятни климатични условия. Ежегодно интересът към тази тема е еднакво голям както през най-горещите дни на годината, така и през най-студените.
- Трудовият травматизъм е тема, която също предизвиква ежегодно повишен интерес от страна на медиите. Традиционно той е насочен най-вече към информация, предоставена от ИА ГИТ, за най-често допусканияте нарушения, които водят до трудов травматизъм, най-рисковите икономически дейности, предприетите мерки от страна на контролните органи за минимизирането на рисковете. Такава информация беше осигурявана за медиите периодично и при проявен интерес и през 2016 г. При възникване на конкретни инциденти обществеността беше своевременно информирана чрез медиите за предприетите от Главна инспекция по труда действия.
- Регулярно беше предоставена информация за резултатите от планирания контрол и за организирания инспекционни кампании в строителството, растениевъдството и туризма - дейности, които на базата на анализи от контролната дейност на ИА ГИТ, са идентифицирани като рискови по отношение спазването на трудовото законодателство.
- Контролът на Главна инспекция по труда, свързан с изпращането и командироването на български работници и служители на работа в чужбина, е друга тема, към която ежегодно медии и граждани проявяват интерес. Бяха публикувани прессъобщения и бяха подготвяни отговори при запитване от медии, с цел предоставяне на информация за правилата за осигуряване на работа на български граждани в чужбина, за най-честите нарушения и нерегламентирани практики. Предоставяна е информация, в рамките на закона, и за резултати от извършени проверки, при запитвания от медии.
- Наемането на работа на непълнолетни лица е друга тема, която предизвиква ежегодно висок интерес. През 2016 г. обаче той беше допълнително засилен заради големия ръст на наетите - два пъти повече отколкото през 2015 г.
- През 2016 г. стартира проект „Оптимизация и иновации на ИА ГИТ“, финансиран от оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. С цел популяризиране на дейностите по проекта и очаквания резултат, беше организиран информационен ден. Периодично се предоставяше информация за изпълнението на дейностите.
- Предоставена беше информация за:
 - ✓ текущо възникнали събития, за които е потърсено експертно мнение от Главна инспекция по труда.
 - ✓ 28 април – Световният ден за безопасност на труда.
 - ✓ 12 юни – Световният ден срещу детския труд.

По тези теми са разработени и публикувани или излъчени материали във всички национални и регионални медии.

Интервюта и участия на експерти на ИА ГИТ са отразени в националната преса и националните електронни медии. За регионалните медии са осъществени интервюта и участия на директори на дирекции „Инспекция по труда“ в страната.

Директорите на дирекции „Инспекция по труда“ редовно участват в съвместните месечни пресконференции на регионалните структури на МТСП, където представят информация за текущи и актуални теми от инспекционната дейност; изменения и допълнения в трудовото законодателство; вземат участия в предавания

на електронните медии по значими за съответния регион теми и осигуряват информация при запитвания от печатните медии.

Рубриката „Пресцентър“ на Интернет страницата на Главна инспекция по труда се поддържа с публикуването на прессъобщения за теми и събития от дейността на Агенцията.

Рубриката „Актуално“ се обновява с информация с по-широко обществено значение.

И през 2016 г. медийната политика на Главна инспекция по труда се развива на принципа да се осигурява бърза и своевременна реакция на институцията за предоставяне на информация при внезапно възникнали събития. Информацията, предоставяна от ИА ГИТ, се отличава със сериозно присъствие както в традиционните медии, така и в Интернет базираните информационни агенции и сайтове. Активната медийна политика на ИА ГИТ е насочена към изпълнение на основния обществен ангажимент на всяка публична институция – да бъде прозрачна и достъпна за обществеността в рамките на закона.