



ОЦЕНКА НА РИСКА И ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД В МИННОТО ДЕЛО И СТРОИТЕЛСТВОТО. ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ. МИННО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

инж. Владислав Стойков, v.stoykov@me.government.bg

ABSTRACT

Why is a risk assessment necessary? Every few minutes, people die in the EU due to accidents at work. Additionally, hundreds of thousands of workers are injured on the job each year; others take sick leave to deal with stress, work overload, musculoskeletal disorders or other illnesses related to the work environment. And in addition to their human cost to workers and their families, accidents and illnesses drain the resources of health care systems and reduce the productivity of businesses. Risk assessment is the basis for successful management of safe and healthy working conditions and the key to reducing occupational accidents and occupational diseases. If risk assessment is done correctly, it can improve workplace safety and health, and therefore the overall productivity of the enterprise.

What is a risk assessment? Risk assessment is the process of making an assessment of the risks to worker safety and health arising from the work environment. It is a systematic examination of all aspects of work, which includes: - opportunities to cause injury or damage; - possibilities to eliminate the dangers; - effective or planned introduction of preventive or protective measures in order to control the risk. Employers have a general duty to ensure the safety and health of workers in all aspects of work and to carry out risk assessment. The EU Framework Directive (2) emphasizes the important role of risk assessment and sets out the main provisions that must be followed by every employer. However, Member States have the right to introduce stricter provisions to protect workers (see the legislation in your country).

1. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА ОЦЕНКАТА НА РИСКА

Извършване оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите, съгласно "Наредба № 5 от 11.05.99 г. на МТСП и МЗ за реда, начина и периодичността на извършване на оценката на риска" (Обн., ДВ, бр.47 от 1999 г.), съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), (Обн. ДВ бр.124 от 1997г., изм. ДВ бр.86 от 1999г. и ДВ бр.64 от 2000г.) и произтичащите от него други подзаконови нормативни документи.

Планиране на мерки за овладяване на професионалните рискове на работните места, а в случай на остатъчен риск – да се предприемат необходимите мерки за защита на работещите.

2. ОБХВАТ И РЕД ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ОЦЕНКАТА

2.1. Обхват на оценката.

Оценката на риска обхваща:

- работните места;
- помещенията;
- работните процеси;
- работното оборудване;
- организацията на труда;
- други странични фактори, които могат да породят риск.

2.2. Ред за извършване на оценката.

Оценката на риска се извършва в следната последователност:

- Групиране на работниците и служителите по длъжности и работни места, анализиране и класифициране на основните трудови дейности;



- Определяне на елементите формиращи опасност при извършване на трудовите дейности, описване и сравняване състоянието на тези елементи с нормативните изисквания;
- Определяне източниците на опасност и изложените на тях лица;
- Определяне елементите на риска и допустимостта на риска;
- Планиране на мерки за елиминиране или ограничаване на риска.

3. ОЦЕНКА НА РИСКА

За всяка идентифицирана опасност свързана с извършваната работа след направения анализа на елементите формиращи опасност при трудовите дейности и на работните места е определен източника на опасност и изложените на тази опасност лица.

Работниците и служителите за които не са идентифицирани съществени опасности свързани с изпълнението на трудовите им задължения се изключват на този етап от оценката на риска.

Значимостта на риска е оценена като е възприет цифров израз на степенуване на вероятността, експозицията и тежестта на вредата. Възприета е белгийската практика за дефиниране на риска (P) като величина, съставена от произведението на три пара-метра – вероятност (B), експозиция (E) и последиците (П).

$$P = B \cdot E \cdot П$$

Вероятността за нанасяне на вреда се преценява по: честотата, продължителността и спецификата на експозиция; вероятността от възникване на определено събитие; техническите възможности за ограничаване на или избягване на вредата; човешките възможности избягване или ограничаване на вредата (квалификация, опит, практически опит и умения и др.); стойности на параметрите на работната среда.

Вероятност (B)	
Едва забележима	0,1
Практически невъзможна	0,2
Малко възможна	0,5
Малко възможна, но възможна в ограничени случаи	1,0
Ниска вероятност	3,0
Напълно възможна	6,0
Относително висока вероятност	10,0

Честота на експозиция е времето през което вредата действа на работника или служителя.

Честота на експозиция (E)	
Твърде ниска (по-малка от 1 път месечно)	0,5
Много ниска(до 1 час седмично)	1,0
Ниска (по 1 час на ден)	2,0
Средна (по 1/3 от работното време)	3,0
Достатъчно висока(1/2 от работното време)	6,0
Непрекъснато, през цялото работно време	10,0

Тежестта на вредата се преценява съобразно: вида на обектите, подлежащи на защита (хора, имущество, работна и околна среда); тежестта на възможните наранявания или увреждане на здравето; обхвата на вредата.



Последици (вреди) (П)			
1,0	Малки	Нараняване без загуби	Щети < 48 лв.
3,0	Значителни	Нараняване със загуби	Щети от 48 лв. до 480 лв.
7,0	Сериозни	Инвалидност, необратимо нараняване	Щети от 4 800 лв. до 19 200 лв.
15	Опасни	Един смъртен случай	Щети от 24 000 лв. до 48 000 лв.
40	Катастрофални	Много смъртни случаи	Щети по големи от 48 000 лв.

Допустимост на Риска за здравето и безопасността на работниците и служителите:

Класация на риска	Степен	Риск (P)
До 20	0	Твърде ограничен, приемлив риск
От 20 до 70	1	Неголям риск, необходимо е внимание
От 70 до 200	2	Необходими са мерки за намаляване на риска
От 200 до 400	3	Необходимо е незабавно подобрене на условията на труд
> 400	4	Прекратяване на дейността до отстраняване на риска

Крайният резултат, от оценката на риска определя допустимостта на установения риск и необходимостта от прилагане на мерки за неговото предотвратяване или ограничаване, като се взема под внимание и ефективността на вече приложените мерки за намаляване на риска.

4. ДОКУМЕНТИРАНЕ

Документацията по оценката на риска се съхранява от Работодателя и съдържа следните документи:

1. Заповед за утвърждаване. Програма за оценка на риска и определяне оценителите на риска.
2. Програма за оценка на риска.
3. Списък на необходимите за оценяването на риска нормативни актове, стандарти, ръководства, инструкции за безопасна работа, информационни листа, анализи, доклади и др.
4. Попълнени анкетни карти за идентифициране на опасностите.
5. Протоколи от извършени лабораторни измервания за проверка на специфичните показатели за безопасност.
6. Настоящата методика за оценка на риска.
7. Протоколи с резултатите от оценката на риска.
8. Протоколи с приетите мерки, отговорни за изпълнението длъжностни лица и срокове.

Сроковете за изпълнение на планираните мероприятия за елиминиране или ограничаване на риска, отговорниците и датите за ревизия се определят от Ръководителя на фирмата.

Оценката на риска се преразглежда по разпореждане на Работодателя при следните случаи:

- когато настъпят промени, които могат да окажат влияние върху риска - въвеждане на нови производствени процеси, оборудване, продукти и материали, промяна на организацията на труда, нови сгради и помещения, реконструкция и др.
- при настъпили промени в нормативната уредба;
- ако оценката е направена при данни и информация, станали невалидни или неподходящи;
- ако има условия оценката да бъде подобрена;
- ако прилаганите защитни и профилактични мерки са неефективни или неадекватни;



- ако резултатите от разследвания на злополуки, аварии, професионални заболявания и инциденти налагат преразглеждане;
- по предписание на контролни органи.

5. ОБУЧЕНИЯ И ИНСТРУКТАЖИ

5.1. Значение

Човешкият фактор е от основополагащо значение за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. С особена сила това важи за високорисковите отрасли, какъвто е добивният. Значим е броят на злополуките, в чиято основа стоят така наречените човешки грешки. Съвременният подход към безопасността обаче избягва прехвърлянето на отговорността от работодателя към работника. Счита се, че зад повечето субективни грешки стоят пропуски във вътрешнофирмената система за управление и най-вече в елементите от тази система, които се отнасят до подбора, обучението и оценката на компетентността на персонала. Формалното и повърхностно отношение към обученията и инструктажите водят до повишен травматизъм и свързаните с него преки и косвени загуби за стопанската организация. От друга страна, правилно идентифицираните изисквания за компетентност и осигуряването на адекватно обучение са предпоставка за формиране на позитивна фирмена култура към безопасността и избягване на злополуки и професионални заболявания.

5.2. Нормативни изисквания

Базовите норми относно необходимостта от обучения и инструктажи са заложи в Кодекса на труда и Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Рамкови нормативни документи са Наредба РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и Закона за професионалното образование и обучение. Специфични изисквания относно обучения за конкретни професии и дейности, представени в добивния отрасъл, могат да бъдат открити в редица други нормативи, например: Правилник за безопасността на труда при разработване на находища по открит начин /Д-01-001/; Правилник по безопасността на труда при разработване на рудни и нерудни находища по подземен начин; Наредба № 41 от 4 август 2008 г. за условията и реда за провеждане на обучение на водачите на автомобили за превози на пътници и товари и за условията и реда за провеждане на изпитите за придобиване на начална квалификация.

5.3. Роли и отговорности по отношение на обученията и инструктажите

Един от принципите в законодателството по здраве и безопасност е за водещата отговорност на работодателя. По отношение на обученията и инструктажите тази отговорност включва: • идентифициране на необходимите обучения и инструктажи; • ресурсно обезпечаване; • организиране и провеждане на обученията и инструктажите.

Работещи

Работникът или служителят е длъжен да участва в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения, както и да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа. Служби по трудова медицина В законово регламентираните задължения на службите по трудова медицина са включени: • разработване и участие в изпълнението на програми за обучение на ръководния персонал, на работещите и на техните представители по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа и спазването на изискванията за безопасна работна практика; • организиране и провеждане на обучението на работещите по правилата за първа помощ, самопомощ и взаимопомощ във връзка с конкретните опасности на работното място. Тъй като службите по трудова медицина участват при



оценяване на рисковете във фирмата, тяхната експертна помощ следва да се ползва и при определяне на необходимите обучения по ЗБР. Тези обучения могат да бъдат включени или приложени към програмата за минимизиране и контрол на риска.

Комитет по условия на труд

Нормативно установено право на членовете на КУТ е участието при разработване на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд. При пълноценно функциониране на КУТ неговите членове следва да притежават достатъчно информация относно съществуващите рискове и най-вече за онези от тях, които могат да убегнат от погледа на работодателя, ако той няма добра комуникация с работещите. Освен това членовете на КУТ биха могли да представят неформалната „обратна връзка“ за качеството на провежданите във фирмата обучения. Очаква се членовете на комитета да предлагат подобрения във формата и съдържането на обученията.

Лица и организации, извършващи обучения

От тях се очаква:

- Да отговарят на изискванията, посочени в нормативните документи, в зависимост от конкретното обучение, което ще се провежда;
- Да притежават знания и опит в съответната професионална област;
- Да са в състояние да проведат обучението по начин, който ще привлече вниманието на работещите и ще остави трайни знания и умения в тях;
- Да предоставят знания и умения, които в максимална степен отговарят на нуждите на съответната фирма.

5.4. Видове обучения

Дейности, свързани с тяхното провеждане. Идентифициране на необходимите обучения Най-общо може да разделим обученията в две големи групи: • Задължителни по закон. Тук се включват обученията за: – длъжностните лица, които ръководят и управляват трудовите процеси – не по-рядко от веднъж на две години; Най-общо казано всеки работещ, който има поне едни подчинен, попада в тази категория лица. Тук следва да се причислят и лица от инженеро-техническия състав, чиято дейност оказва съществено влияние върху нивото на безопасност на фирмата проектантите, ръководители на взривни работи и др., независимо дали те са част от ръководния екип: – лицата, които са определени от работодателя да провеждат инструктажите по безопасност и здраве при работа, не по-рядко от веднъж годишно; – членовете на комитета/групата по условия на труд. Изискванията за тяхното обучение са регламентирани в Наредба № 4 за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията. Членовете на КУТ и ГУТ подлежат на първоначално и ежегодно обучение: – работниците и служители, за които се изисква правоспособност за работа. Невинаги е лесно да бъдат идентифицирани всички професии или дейности, за които се изисква правоспособност. Един от основните и удобни за използване източници на информация е „Списъкът на регулираните професии в Република България“. Списъкът е нормативен документ, който дава връзка между съответната професия и законовото регламентиране на правото за упражняване на тази професия.

Добра практика е да се изготви така наречената „квалификационна матрица“, в която за всяка длъжност да се въведат изискванията за квалификация, правоспособност, видове обучения и периодичност на тяхното провеждане:

- Обучения, произтичащи от оценката на риска

В наредба РД-07-2 тези обучения са класифицирани като обучения за „работници и служители, заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот“. Работодателят има възможност да определи конкретни теми, свързани например с: – безопасно извършване на рискови дейности (работа на височина, изкопни работи, ремонт на машини и съоръжения, сондажни работи); – специфични процедури, свързани с експлоатацията на сложни машини с присъщ висок риск (електрически багери, средства за рудничен транспорт).

- Провеждане на обученията. Кой може да провежда обученията?



Базовото изискване е лицата, провеждащи обучение, да притежават образователна степен „бакалавър“ и опит в областта на здравословните и безопасни условия на труд. Няма ограничения относно вида на притежаваното образование и по-детайлна информация относно опита по ЗБР (трудов или друг стаж, професионални дейности и т.н.) Обученията могат да бъдат вътрешни, т.е. организирани от работодателя, като лектори са служители от самата фирма. Могат да се използват и външни обучителни организации. В този случай минималното изискване е в предмета на дейност на тези организации да е вписано „обучение“. Когато обученията са регламентирани в специална наредба или друг нормативен документ, то обучаващите организации трябва да покриват всички изисквания на съответния документ. Такъв например е случаят с обучението на заварчиците, което е регламентирано подробно в Наредба № 7 от 11 октомври 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване.

- Методи за ефективно обучение

Всяко обучение е свързано с влягането на финансови и времеви ресурси. За да има адекватен резултат от тези ресурси, е необходимо обучението да води до реално формиране на знания и умения. Някои от препоръчителните техники за ефективно обучение са : – Редуване на различни похвати на въздействие: текст, изображения, практически демонстрации. Обучението може да бъде и дистанционно, изцяло проведено чрез компютърна програма – т. нар. електронни обучения; – Търсене на постоянна обратна връзка с аудиторията – задаване на въпроси, дискутиране. Смяна на позициите „обучаващ – обучаем“. Възлага се на лица от аудиторията да заемат ролята на лектори и да представят вече преподавани елементи от тематиката на обучението; – Отчитане на първоначалното образователно ниво на аудиторията. Използваната терминология трябва да съответства на възможностите на слушателите да възприемат учебния материал; – Използване на адекватни методи за оценка на резултатността на обучението – тестове, наблюдение на практически умения; – Осигуряване на обратна връзка относно качеството на обучението – анкетни карти или друг метод, чрез който аудиторията дава мнения и препоръки относно тематиката, начина на преподаване, материалното осигуряване и т.н.

- Документация

За всяко обучение работодателят утвърждава писмена програма, в която се описват теоретичната и практическата част на обучението, продължителността, начина на провеждане, необходимото техническо обезпечаване и т.н.

5.5. Инструктажи

Този въпрос е много добре регламентиран в Наредба РД-07-2. Необходимите във фирмата инструктажи са: – начален; – на работното място; – периодичен; – ежедневен; – извънреден. В настоящата тема ще се спрем само на някои характерни особености, свързани с инструктажите:

- **Начален инструктаж** – той се провежда по програма, утвърдена от работодателя, и се регистрира в Книга за начален инструктаж. Единствено при лица, които само посещават фирмата, този инструктаж може да се проведе и документира по друг начин, определен от работодателя.

Разпространена форма за извършване на инструктаж на такива лица, е чрез връчване на брошура с включена информация за основните опасности, рискови зони, вътрешнообектови правила за движение, изисквания относно личните предпазни средства и т.н.

- **Инструктаж на работното място** – в наредбата няма регламент относно длъжностите / видовете дейности, при които се провежда инструктаж на работното място. Това означава, че той е задължителен за всички работещи, дори и за тези, заемащи чисто административни длъжности. Отговорност на работодателя е да определи при кои случаи инструктажът на работното място ще се съчетае с обучение. Обучението задължително завършва с провеждане на изпит. Минималната продължителност на началния и периодичния инструктаж е важно изискване, което обаче нерядко се пренебрегва. За добивния отрасъл трябва да се обърне внимание на следните норми за продължителност:



Минимална продължителност на началния инструктаж и инструктажа на работното място

№ по ред	Видове работи	Начален инструктаж (раб. дни)	Инструктаж на работното място, вкл. и с формите за обучение (раб. дни)
1	2	3	4
1.	Подземна работа		
	а) начинаещи работници	5	20
	б) работници, преминали на работа от други подземни обекти	3	15
2.	Работа в открити мини и кариери; надземни работници, обслужващи подземни обекти	2	10
3.	Извършване на <u>строителни</u> и монтажни работи; работа в геологопроучвателни обекти и при добив на нефт и газ	1	5
4.	Обслужване на машини, съоръжения и технологични процеси с повишена опасност	1	3
5.	В производството и употребата на взривни материали	2	6

За необхванатите в наредбата дейности и видове работи продължителността на инструктажите се определя от работодателя.

- Периодичен инструктаж - обичайният начин за извършване на периодичен инструктаж е припомнянето на действащите инструкции за безопасна работа. Добра практика е, ако по време на инструктажа се направи кратък обзор на състоянието на безопасността на конкретното работно място – злополуки, инциденти и опасни действия, случили се между два периодични инструктажа, недостатъчно обезопасени машини, работни площадки, маршрути за движение, регистрирани добри и рискови работни практики и т.н. Колко често се провежда този инструктаж? Максимално допустимият период е една година. При дейности с висок производствен риск периодът е три месеца.

- Ежедневен инструктаж - в Наредба РД 07-2 съществува следната взаимовръзка – дейностите, при които периодичният инструктаж се извършва не по-рядко от веднъж на три месеца, са същите, при които се извършва и ежедневен инструктаж. Част от цитираните в наредбата дейности са работата в подземни, минни и геологопроучвателни обекти и в кариери, а така също и производството и употребата на взривни материали. Това означава, че при голяма част от професиите в добивния отрасъл ежедневният инструктаж е задължителен. Този инструктаж е кратък, но това не означава, че трябва да се сведе само до формално полагане на подпис от работещите. Уместно е накратко да се припомнят базовите изисквания към персонала – носене на лични предпазни средства и други основни вътрешнофирмени правила. Ако в съответния ден има задачи, различни от обичайните (взривни работи, ремонти и др.) или нови обстоятелства (влошени климатични условия, външни лица, посещаващи обекта и т.н.), то те също трябва да бъдат засегнати по време на ежедневния инструктаж.

- Извънреден инструктаж - вече споменахме, че по време на ежедневния инструктаж следва да се засегнат въпроси, свързани със специфични задачи и обстоятелства за конкретния работен ден. Ако работодателят или упълномощените от него лица преценят, че има дейности и/или условия, които са твърде различни от обичайните и поради това са свързани с извънреден риск, то тогава се провежда извънреден инструктаж. Този инструктаж е задължителен при промяна на технологичния процес, при въвеждане на нови машини и съоръжения, при промяна на работното място или организацията на работа. Извънреден инструктаж се извършва и след вече минали събития, свързани с процесите по здраве и безопасност. Примери за такива случаи са: • след трудова злополука или друго опасно събитие; • при констатирани груби нарушения на правилата за безопасна работа; • по предписание на контролен орган; • при отсъствие на дадено лице от работа повече от 45 дни.



5.6. Препоръки относно обучението на персонала

Освен притежаването на правоспособност за управление на съответните машини, заетите в открития добив трябва да имат специфични познания относно конкретните рискове и процедурите за безопасна работа в обекта. Препоръчва се те да бъдат допускани до самостоятелна работа, не единствено след провеждане на инструктаж на работното място, а след явяването на изпит, каквато възможност е посочена в Наредба РД-07-2 относно обучението и инструктажа по ЗБР. Полагането на изпит става след организирано от работодателя обучение. Уместно е обучаващи да бъдат опитни работещи от обекта, които детайлно познават производствения процес и използваното оборудване. Тематиката на обучението има практическа насоченост и дава указания относно безопасното извършване на работните операции. Пример: Когато камион се движи на заден ход към ръба на работна площадка, то оста на камиона трябва да е ориентирана перпендикулярно на ръба. Движението на камиона под ъгъл води до контакт с предпазната берма само на две от задните гуми (отляво или отдясно), при което рискът от преобръщане е по-голям. Особено опасен е случаят, когато първо с бермата контактуват гумите, които са разположени от далечната страна спрямо мястото на водача. Тогава допирът на гумите в бермата може да възникне изненадващо за шофьора поради по лошата видимост. Специално внимание при обучението трябва да се отдели и на въпроса за предотвратяване на контакт с въздушни ел. проводни. Персоналът следва да е наясно за минималните безопасни разстояния между част на оборудването (кош на камион, кофа на багер и т.н) и електрическите проводници. При изработване на насипища под ел. проводни е необходимо да се определи максималната допустима височина на насипището, така, че да се съхрани безопасното разстояние между проводниците и работещите под тях машини.

6. МИННО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

В миналото, правната основа на функционирането на минният отрасъл беше Закона за минните и кариерите приет през 1957 г. и съобразен с плановата икономика. Може да се приеме, че нормативното начало в пазарното стопанство на минния отрасъл се постави с приемането на ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 140 на МС от 23.07.1992 г. за реструктуриране на рудодобива и поетапно закриване на неефективни производствени мощности.

През 1995г., м. февруари влезе в сила Закона за концесиите(ЗК). В съответствие с него се получи възможности за предоставяне на концесии за добив и на подземни богатства. През м. декември 1998 г. с решение на Министерския съвет е предоставена и първата концесия за добив на медно-пиритни и златосъдържащи руди от находище „Асарел“ на „Асарел-Медет“ АД.

На 29.02.1999г. е приет от Народното събрание Закон за подземните богатства /ЗПБ/. Той е обнародван в „Държавен вестник“ на 12.03.1999 г., от която дата влиза в сила. Многократно променян той е действащ и до момента. Този закон урежда:

- условията и реда за търсене, проучване и добив на подземни богатства на територията на Република България, в континенталния шелф и в изключителната икономическа зона в Черно море;
- опазване на земните недра и рационално използване на подземните богатства на територията на Република България, в континенталния шелф и в изключителната икономическа зона в Черно море.

Закон за подземните богатства въвежда два основни режима при предоставянето на права за подземни богатства – разрешителен и концесионен. Търсенето и проучването на подземни богатства се извършва чрез предоставяне на разрешения за търсене, проучване или търсене и проучване. Добивът на подземни богатства се извършва чрез предоставяне на концесии за находища с утвърдени запаси.

Министърът на енергетиката и енергийните ресурси да дава разрешения за нефт и газ, твърди горива и прави предложения за предоставяне на концесии за добив на посочените.

Разрешенията за търсене и/или проучване се предоставят след одобрение от Министерския съвет (МС). Разрешенията за търсене и/или проучване в континенталния шелф и в изключителната икономическа зона в Черно море се издават от Министерския съвет.



С обнародването на Постановление № 74 на МС от 27.03.1998 г. за ликвидиране на последствията от добива и преработката на уранова суровина в същност със сила на закон, се прекрати търсенето, проучването и добива на този вид полезно изкопаемо.

От 1998 г. до началото на 2002 г. на всички действащи находища са предоставени концесии за добив на подземни богатства по реда и условията на ЗК, ЗПБ във връзка със Закона за преобразуване и приватизация на държавни и общински предприятия (ЗППДОП).

Съществуващият ЗПБ не въвеждаше единен подход, тъй като институционално отношенията между инвеститорите и държавата се администрират от четири различни ведомства. Беше изготвен законопроект за изменение и допълнение на Закона за подземните богатства (ЗИД на ЗПБ) въз основа на постъпило предложение от представителите на бизнеса в минната индустрия – Българска Минно-геоложка Камара /БМГК/ и Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България /КРИБ/.

На основание ЗИД на ЗПБ от 21.12.2010 година е конституиран единен орган за управление на подземните богатства. Той представлява дирекция, която обединява части от две дирекции в МОСВ и МРРБ и съществуващата дирекция „Природни ресурси и концесии“ в МИЕТ. Създаде се една дирекция, на която се вмехиха компетенции като единен орган. Дирекцията доби „гражданственост“ под името „единен орган“ без да отговаря на административните и правни изисквания за такъв.

Във връзка със създаването на „единен орган“, идеята на експертите да се обединят специалистите от държавната администрация, като се подобри административното обслужване на титуляри и концесионери и се провежда държавната политика в минния бранш. Експертите предлагаха този орган да бъде самостоятелна институция – агенция, комисия, център пряко подчинена на МС. Решенията да се вземат от ръководителя на органа и да се утвърждават от МС. Тези намерения са изпълнени частично.

СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ ИНФОРМАЦИОННИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Европейската спогодба за международен превоз на опасни товари (ADR).
2. Европейска директива 89/391 от 12 юни 1989 г.
3. Закон за здравословни и безопасни условия на труд, обн., ДВ, бр. 124 от 23.12.1997 г.
4. Закон за професионалното образование и обучение, обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.
5. Закон за управление на отпадъците, обн., ДВ, бр. 53 от 13.07.2012 г.
6. Закон за подземните богатства (обн., ДВ, бр. 23 от 1999 г., последно изм. и доп., ДВ, бр. 17 от 2021 г.).
7. Интернет страница на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, <http://www.gli.government.bg/>
8. Интернет страница на Европейско споразумение за добри практики при работа с продукти, съдържащи кристален силициев диоксид, <http://www.nepsi.eu/>
9. Интернет страница на Българска минно-геоложка камара, <http://www.bmgk-bg.org/>
10. Интернет страница на Българска асоциация на производителите на инертни материали (БАПИМ), <http://www.bapim.org/>
11. Кодекс на труда.
12. Наредба № 3 от 25 януари 2009 г. за условията и реда за осъществяване на дейността на службите по трудова медицина.
13. Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска.
14. Наредба РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.
15. Наредба № 7 от 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване.
16. Наредба № 4 от 03.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията.



17. Наредба № 3 от 19 април 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (ДВ, бр. 46 от 15 май 2001 г.).
18. Наредба за специфичните изисквания за управление на минните отпадъци, Обн., ДВ, бр.10/6.02.2009 г.
19. Наредба № 12 от 27 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с автомобили (обн., ДВ, бр. 6 от 18 януари 2005 г.).
20. Наредба № 3/25.05.2004г. за класификация на отпадъците.
21. Наредба № 41 от 4 август 2008 г. за условията и реда за провеждане на обучение на водачите на автомобили за превози на пътници и товари и за условията и реда за провеждане на изпитите за придобиване на начална квалификация.
22. Правилник за безопасността на труда при взривни работи.
23. Правилник за безопасността на труда при разработване на находища по открит начин, 1996 г.
24. Правилник по безопасността на труда при разработване на рудни и нерудни находища по подземен начин.
25. Добив и преработка на минерални суровини, София, 2002, стр. 11-14.
26. Правилник за минноспасителната и газоспасителната дейност, 1994 г.