



ОБУЧЕНИЯ, ИНСТРУКТАЖИ И КВАЛИФИКАЦИЯ ПРИ ОСИГУРЯВАНЕТО НА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД. МИННО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.

Владислав Стойков

ABSTRACT

The Occupational Health and Safety Act places the information, instruction and training of workers as part of the measures to stimulate improvements in occupational safety and health (OSH).

The employer is obliged to provide each worker with appropriate training and instruction in occupational safety and health, in accordance with the specifics of the profession/activity performed and the workplace, taking into account the possible hazards and the results of the risk assessment. The terms and conditions for conducting training and instruction in occupational safety and health are regulated by Regulation No. RD-07-2 of 16.12.2009 on the terms and conditions for conducting periodic training and instruction in the workplace of workers and employees on the rules for ensuring healthy and safe working conditions.

The overall organization for conducting OSH briefings and trainings is determined in writing by the employer, depending on the specific situation in the enterprise, determining the types of trainings and briefings, the persons who will be trained and/or instructed; the programs for the trainings/instructions, as well as the persons who will conduct them. Persons without the necessary knowledge, skills or legal capacity are not allowed to work.

Occupational safety and health training and briefings are conducted during working hours, with all costs being borne by the employer.

1. ОБУЧЕНИЯ И ИНСТРУКТАЖИ

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 обучението 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.

Нормативни изисквания

Законът за здравословни и безопасни условия на труд поставя информирането, инструктирането и обучението на работниците като част от мерките за стимулиране подобренията на безопасността и здравето при работа (БЗР).

Работодателят е задължен осигурява на всеки работещ, подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа, в съответствие със спецификата на професията/извършваната дейност и на работното място, като се отчитат възможните опасности и резултатите от оценката на риска. Условията и редът за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа са регламентирани с Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на



периодично обучение и инструктаж на работното място на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Цялостната организация за провеждане на инструктажите и обученията по БЗР се определя писмено от работодателя, в зависимост от конкретната ситуация в предприятието, като се определят видовете обучения и инструктажи, лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани; програмите за обученията/инструктажите, както и лицата, които ще ги провеждат. Не се допускат до работа лица без необходимите знания, умения или правоспособност.

Обучението и инструктажът по безопасност и здраве при работа се провеждат в работно време, като всички разходи са за сметка на работодателя.

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.

Обучения и Инструктажи по безопасност и здраве при работа

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.

1.1 Обучения

Работникът или служителят е длъжен да участва в организирани 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.

1.2. 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 обучения 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 проектант, 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, ремонти 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 влагането 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.

1.2. 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 настоящият доклад ще се спрем само на някои характерни особености, свързани с инструктажите:

- Начален инструктаж – Начален инструктаж се провежда в деня на постъпване на работа, той се провежда по програма, утвърдена от работодателя, и се регистрира в Книга за начален инструктаж, като целта е новоназначените работници и служители да бъдат запознати с основните правила и изисквания по БЗР в предприятието, с вида и характера на извършваната работа, със специфичните опасности и рисковете, както и с изискванията към тяхното поведение. Единствено при външни 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 – Инструктаж на работното място се провежда преди да бъде възложена самостоятелна работа на работника или служителя. На работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения или са заети в дейности, създаващи опасност за здравето и живота на хора, независимо от тяхната подготовка, образование, квалификация и трудов стаж по същата или друга професия, освен инструктаж на работното място се провежда и обучение по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. В тези случаи работодателят трябва да определи: работните места и работниците и служителите, на които ще се провежда обучение и изпит; учебната програма; продължителността на обучението; обучаващите лица и формата на изпита. Изпитният протокол се съхранява в досието на работника или служителя. Съответните работници и служители се допускат до самостоятелна работа само след успешно положен изпит. Инструктажът и обучението на работното място се провеждат на основата на действащите правила, норми и изисквания и утвърдените от работодателя правила и инструкции за безопасна работа, като тематиката и продължителността им се съобразяват и с всички други изисквания, регламентираны в специфичните за дадена дейност или вид работа нормативни актове. Инструктажът на работното място приключва, след като ръководителят, разрешаващ самостоятелна работа, се убеди, че работещият познава



правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, отнасящи се за извършваната от него дейност.

Дава се възможност за едновременното провеждане на началния инструктаж и инструктажа на работното място в предприятия с персонал до 50 работници и служители включително и ограничен обем производствени дейности. Тази възможност, конкретизирана по работни места, производства, видове дейности, професии и др. следва да бъде регламентирана в документа, уреждащ организацията на инструктажите. 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 строителни 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 - Периодичен инструктаж - има за цел да поддържа и допълва знанията на работещите по безопасност и здраве при работа. Колко често се провежда този инструктаж? Провежда се не по-рядко от един път на три месеца за работещите, пряко заети в дейности с висок производствен риск по чл. 15, ал. 1 от наредбата и не по-рядко от един път годишно за всички останали работещи, освен ако в други нормативни актове не е регламентирана по-малка периодичност. 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.

- 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 - се провежда в следните случаи:

- след всяка трудова злополука, станала на работното място, и установена професионална болест, както и след пожар, промишлена авария и природно бедствие;
- при констатирани груби нарушения на правилата, нормите и изискванията по БЗР;
- при промяна на технологичния процес, при въвеждане на нови машини и съоръжения, при промяна на работното място или организацията на работа;
- по предписание на контролен орган;
- на работещи, отсъствали повече от 45 календарни дни, след завръщането им на работа, преди да започнат да изпълняват преките си задължения;
- по преценка на работодателя или прекия ръководител при организиране на ремонтни или други дейности с участие на работници и специалисти с различни професии и квалификация, както и при работи, изискващи специфични мерки за безопасност и здраве при работа, преди започване изпълнението на задачите.

1.3. 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.

2. 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 поэтапно 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 променяна 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 административират 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. Европейска директива 89/391 от 12 юни 1989 г.
2. Закон за здравословни и безопасни условия на труд, обн., ДВ, бр. 124 от 23.12.1997 г.
3. Закон за професионалното образование и обучение, обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.
4. Закон за подземните богатства (обн., ДВ, бр. 23 от 1999 г., последно изм. и доп., ДВ, бр. 17 от 2021 г.).
5. Интернет страница на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, <http://www.gli.government.bg/>
6. Интернет страница на Българска минно-геоложка камара, <http://www.bmgk-bg.org/>
7. Кодекс на труда.
8. Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска.
9. Наредба РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично