

Указание № ПК 25-3 от 31.08.2006 г. за прилагането на Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (обн., ДВ, бр. 1 от 2006 г.)

**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА МИНИСТЕРСТВО
НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО**

чл. 140,

чл. 285,

чл. 294 КТ,

чл. 19 ЗОДФЛ,

чл. 2,

§ 1 ЗХ,

ПМС № 133 на МС от 14.07.1993 г.,

чл. 2,

чл. 7,

чл. 9 Наредба № 11 от 21.12.2005 г.,

Наредба № 13 от 30.12.2003 г.,

Наредба № 6 от 15.08.2005 г.

Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея определя условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда.

I. Безплатна храна и/или добавки към нея получават работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда. Тези две условия трябва да действат кумулативно съгласно чл. 285, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), за да има задължение работодателят за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

Съгласно наредбата работодателят трябва да определи с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, видът и стойността на храните и/или на добавките към нея.

При определянето на лицата, които ще получават безплатна храна, трябва да се отчита оценката на риска, като предварително се провеждат консултации с представителите на работниците и служителите и комитета/групата по условия на труд, и писмено съгласуване със службата по трудова медицина. В зависимост от преценката на специфичните условия на труд, видът и стойността на безплатната храна биха могли да варират за отделни групи работници в едно и също предприятие.

За определянето на подходящите за конкретните условия на труд храна и/или добавки към нея работодателят или службата по трудова медицина може да се консултират

със специалист по хранене и диететика.

1. При определяне на работниците и служителите, които трябва да получават безплатна храна и/или добавки към нея, следва да се има предвид:

1.1. (Изм. с Указание РД 06-1 от 08.01.2019 г.) Разпоредбата на чл. 2, ал. 1, т. 3 се прилага при работа на:

а) закрито, когато поддържането на ниски или високи температури е необходимо или неизбежно за извършването на съответния вид работа;

б) открито, като среднодневната температура се определя по прогнозираните температури на Националния институт по метеорология и хидрология по формулата:

$$T_{\text{срд}} = 0.71 T_{\text{max}} + 0.31 T_{\text{min}} - 1.2$$

където:

$T_{\text{срд}}$ е среднодневната температура (в периода от 06.00 часа до 22.00 часа);

T_{max} е максималната денонощна температура;

T_{min} е минималната денонощна температура.

Когато прогнозираните максимални температури са под 13°C, се приема, че среднодневната температура на въздуха е под 10°C, а при прогнозираните минимални температури над 24°C, се приема, че среднодневната температура на въздуха е над 30°C.

1.2. При въздействие на един от посочените в чл. 2, ал. 1, т. 6 елементи над установените норми е налице специфичен характер на труда, като:

а) при оценка на експозицията на канцерогени, мутагени, прах, тежки метали, органични разтворители и други химически агенти се вземат предвид нормите за гранични стойности на химични агенти във въздуха на работната среда, определени в Наредба № 13 от 30.12.2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа (ДВ, бр. 8 от 2004 г.);

б) при експозиция на шум за норма се приема 85 dB(A), като горна стойност на експозиция за предприемане на действие от страна на работодателя, съгласно Наредба № 6 от 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум (ДВ, бр. 70 от 2005 г.).

1.3. за предприятие със специфична организация на труда може да се приеме всяко място, предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд и естеството на работа налага установяване на непрекъснат трудов процес. Практиката показва, че това са:

а) производства и дейности, свързани с обслужването на населението - например транспорт, търговски услуги, здравеопазване (всички заведения за болнична помощ, Центрове за спешна медицинска помощ, Домове за медикосоциални грижи за деца (ДМСГД) и други подобни) и др.;

б) производства, чието прекъсване не е възможно поради самото им естество - например в енергетиката, металургията, химията, минно-добивния бранш и др.;

в) производства с непрекъснатата организация на труда - когато характерът на производство позволява прекъсването му, но то не е целесъобразно за ефективно използване на определени уреди, машини и съоръжения.

1.4. За "отдалечени обекти" могат да се считат тези работни обекти, които са отдалечени така, че работещите нямат достъп до заведение за обществено хранене или обект за търговия с храни на достъпни цени през определеното за тази цел време.

II. При изпълнение на задължението си за осигуряване на безплатна храна, работодателят може да предоставя както храна, така и пари, купони (талони) за храна и ваучери за хранене. При определяне на начина за осигуряване на безплатна храна следва да се има предвид:

1. Храни в готов вид за консумиране или хранителни продукти.

За предоставяне на храна в готов вид може да се счита и храната, предоставена в други, външни за предприятието заведения за хранене, когато са изпълнени условията на чл. 285 от КТ. В този случай по силата на сключен договор между заведението и работодателя, получател на храната трябва да е работодателят и той да заплаща храната директно на заведението за хранене.

Стойността на тези храни е разход за дейността на предприятието, ако са изпълнени изискванията на чл. 285 от КТ и Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея. На основание чл. 19, ал. 2, т. 1 от Закона за облагане доходите на физическите лица (ЗОДФЛ), стойността на храните не се включва в облагаемия доход от трудовите правоотношения на работниците и служителите.

2. Пари.

Тези средства представляват облагаем доход на лицата и подлежат на облагане по реда на ЗОДФЛ. Предприятието следва да ги отчете като разход за възнаграждение на работниците и служителите.

3. Купони (талони) за храна и ваучери за хранене.

Съгласно разпоредбите на КТ, както и с оглед счетоводното отчитане и данъчно третиране на направените от работодателя разходи при осигуряване на храна на работниците и служителите, трябва точно и ясно да бъде посочено основанието за нейното предоставяне.

Когато работодателят осигурява храна по реда на чл. 285 от КТ, стойността на тази храна е разход за дейността на предприятието. В тези случаи работодателят може да дава специално определени за тази цел купони за храна, които да бъдат предмет на отделно отчитане и използвани за хранене в стола на предприятието или в други заведения за хранене.

При спазване на условията на чл. 285 от КТ може да бъде предоставяна храна и под формата на ваучери за храна, когато със съдържанието на ваучера се гарантира, че срещу него ще бъде получена точно определен вид храна, съответстваща на тази, определена с издадената от работодателя писмена заповед по реда на чл. 7 от наредбата.

В посочените случаи е налице хипотезата за предоставяне на храни в готов за консумиране вид.

III. Според чл. 9 от наредбата, в случаите, когато работници и служители ползват безплатна храна и/или добавки към нея на друго основание, получават храна само на едно от основанията. Това са регламентирани с нормативен акт други основания, съгласно

които работодателят може да предоставя безплатна храна.

Трудовото законодателство предоставя на работодателите различни възможности за осигуряване на безплатна храна на работниците и служителите в зависимост от условията, при които се работи.

1. Член 140, ал. 3 от КТ задължава работодателите да осигуряват на работниците и служителите топла храна и ободрителни напитки при работа през нощта.

2. Член 294, т. 1 от КТ дава възможност на работодателите да осигуряват безплатна храна за своите работещи за работа при специфични условия на труд.

Като работи при специфични условия на труд могат да бъдат определени различни видове работи и дейности, извършвани в среда на йонизиращи лъчения, под въздействие на физични, химични и биологични агенти, физическо натоварване, неблагоприятен микроклимат и др.

В случаите, когато работодателят осигурява храна, независимо под каква форма, по реда на чл. 294 от КТ, стойността на тази храна представлява социален разход за предприятието.

3. Постановление № 133 на МС от 14.07.1993 г. за приемане на Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения (ДВ, бр. 67 от 1993 г.) задължава работодателите да осигуряват безплатна храна на определени в постановлението групи работещи - в здравните заведения, на операционните екипи и на екипите по кръвонабиране, на корабните екипажи и др.

IV. По смисъла на наредбата:

1. Понятието "храна" е по смисъла на чл. 2, ал. 1 и 2 от Закона за храните, а "добавки към храната" са "хранителни добавки" съгласно § 1, т. 72 от допълнителните разпоредби на същия закон.

2. "Тонизиращите напитки" включват черен и зелен чай, кафе и други кофеинсъдържащи напитки. Освен тях може да се предлагат натурални сокове - зеленчукови, плодови, плодово-зеленчукови, млечно-кисели, млечно-плодови, слабоминерализирани води и др.

МИНИСТЪР НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО: (п) проф. д-р Р. Гайдарски

МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА: (п) Е. Масларова