

# Указание за прилагането на Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
МИНИСТЕРСТВО НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

**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. Разпоредбата на чл. 2, ал. 1, т. 3 се прилага както при работа на открито, така и при работа на закрито, когато поддържането на ниски или високи температури е необходимо или неизбежно за извършването на съответния вид работа.

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 № 13/30.12.2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа (ДВ, бр. 8 от 2004г.)-

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 2005г.).

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 *непрекъсната 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 бщественно 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 се 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.

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.

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.**

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: ПРОФ. Д-Р РАДОСЛАВ ГАЙДАРСКИ  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА: ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА