

НАРЪЧНИК
ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛНИТЕ
УСЛОВИЯ В СОЦИАЛНАТА СФЕРА

Март 2025 г.

СЪДЪРЖАНИЕ:

ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБХВАТ НА СОЦИАЛНАТА УСЛОВНОСТ.....	4
Какво се проверява ?.....	4
Кой подлежи на проверка?	5
2. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ РАБОТОДАТЕЛИТЕ, СВЪРЗАНИ СПРЕДВАРИТЕЛНИТЕ УСЛОВИЯ В СОЦИАЛНАТА СФЕРА.....	5
1. Област „Трудова заетост“. Прозрачни и предвидими условия на труд.....	5
2. Област „Здраве и безопасност“. Мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците.....	8
3. Област „Здраве и безопасност“. Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работното оборудване от тях.	12
3. СИСТЕМА ЗА КОНТРОЛ	16
4. СИСТЕМА ЗА САНКЦИИ	17
Приложение на намаленията:.....	17
Определяне размера на намалението на помощта.....	17
5. ПОЛЕЗНА ИНФОРМАЦИЯ И КОНТАКТИ.....	18
6. ПРИЛОЖЕНИЕ: ПРИЛОЖНО ПОЛЕ В НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО	19

ВЪВЕДЕНИЕ

Предварителните условия в социалната сфера (социална условност) имат за цел да гарантират спазването на правилата в областта на трудовото право, както и да подобрят условията на труд на селскостопанските работници.

Правилата за социалната условност **не са нови или допълнителни изисквания**, а представляват приложимото законодателство, в областта на трудовата заетост, здраве и безопасност на работниците и минимални изисквания за безопасност и здраве при използването на работното оборудване.

От 1 януари 2025 г. в България се въвежда система за налагане на административни санкции в социалната сфера на основание чл. 56, ал. 3 от Закона за подпомагане на земеделските производители.

Настоящият наръчник е създаден с цел да запознае и подпомогне земеделските стопани за правилното разбиране на предварителните условия в социалната сфера. Първата част от него се фокусира върху обхвата на социалната условност (какво се проверява и кой ще бъде обект на проверките).

Втората част представя основните изисквания към работодателите, които трябва да се спазват, съгласно националното законодателство.

Третата и четвъртата част на наръчника представят системата за контрол (провеждането на проверки) и системата за санкции (определяне размера на намалението на помощта).

Като допълнение, наръчникът включва също полезни материали и контакти за връзка, които да бъдат в помощ на земеделските стопани.

1. ОБХВАТ НА СОЦИАЛНАТА УСЛОВНОСТ

Какво се проверява ?

Правилата, които трябва да се спазват са свързани със следните области, обхванати от три европейски директиви:

- Област „Трудова заетост“
 - Прозрачни и предвидими условия на труд – Директива 2019/1152 на ЕП и на Съвета от 20 юни 2019 г.;
- Област „Здраве и безопасност“
 - Мерки за насърчаване и подобряване безопасността и здравето на работниците - Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г.;
 - Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работно оборудване по време на работа - Директива 2009/104/ЕО на ЕП и на Съвета от 16 септември 2009 г.

Конкретните изисквания от трите директиви са транспонирани в определени разпоредби от национално законодателство: *Кодекс на труда; Закон за здравословни и безопасни условия на труд; Наредба № РД 07-8 от 13.07.2015 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; Наредба за структурата и организацията на работната заплата; Наредба за работното време, почивките и отпуските; Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване; Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска; 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.*

Конкретните изисквания и разпоредби, които са обект на контрол за спазване на предварителните условия в социалната сфера, са включени като ПРИЛОЖЕНИЕ към настоящия наръчник.

Кой подлежи на проверка?

Предварителните условия в социалната сфера се прилагат само за кандидати по интервенциите за директни плащания и/или по интервенциите в областта на селските райони по чл. 70, 71 и 72 от Регламент (ЕС) 2021/2115, които са подали заявления за подпомагане.

Изискванията се прилагат само за работодатели, а не за самонаети лица.

2. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ РАБОТОДАТЕЛИТЕ, СВЪРЗАНИ С ПРЕДВАРИТЕЛНИТЕ УСЛОВИЯ В СОЦИАЛНАТА СФЕРА

1. Област „Трудова заетост“. Прозрачни и предвидими условия на труд

1.1 Условия за наемане на работа

- Преди постъпване на работа, работодателят е длъжен:
 - Да сключи писмен трудов договор с работника преди започване на работата;
 - Да предостави екземпляр на работника от договора, подписан от двете страни;
 - Да предостави копие от вписването на началото на трудовото правоотношение, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите (това изискване не се прилага при договорите по чл. 114а от Кодекса на труда - едnodневните трудови договори);
 - Да информира работника за неговите трудови задължения, произтичащи от договора.
- Трудовият договор трябва да включва:
 - Данни за работодателя и работника;
 - Място на работа;
 - Наименование на длъжността и описание на характера на работата;

- Дата на сключване, начало на изпълнение на договора и продължителност;
 - Основно и допълнителни трудови възнаграждения и периодичността на изплащането;
 - Продължителност на работния ден или седмица;
 - Размер на платени годишни отпуски – основни, допълнителни, удължени;
 - Срок на предизвестие за прекратяване на договора, който трябва да бъде еднакъв за двете страни.
- При промени в трудовите условия:
 - Работодателят е длъжен да предостави писмена информация на работника или служителя за измененията преди те да влязат в сила.

1.2 Краткотрайна сезонна работа (чл. 114а от КТ)

- Еднодневни трудови договори могат да се сключват за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (не повече от 120 дни в една календарна година за един работник).
 - Работата по договор по чл. 114а от КТ не се признава за трудов стаж;
 - Трудовият договор трябва да бъде сключен в писмен вид между работника и регистриран земеделски стопанин и да е подписан от двете страни преди началото на работния ден в два екземпляра – по един за всяка страна;
 - Договорът трябва да съдържа:
 - Данни за работодателя и работника;
 - Място на работа;
 - Наименование на длъжността;
 - Възнаграждение за деня и дата на изпълнение на работата;
 - Продължителност, начало и край на работния ден (нормална продължителност – 8 часа, с възможност за уговаряне на половин работен ден).
 - Работодателят може да получи регистрирани образци на такъв вид договори от Портала за еднодневни трудови договори на електронната

страница на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" или от съответната дирекция "Инспекция по труда" по местонахождение на земеделския имот.

ВАЖНО! Наетите с едnodневни трудови договори запазват правото си на социално подпомагане и обезщетения за безработица.

1.3 Прозрачност и информация

- Работодателят трябва:
 - Да информира всички работници за действащите колективни трудови договори, с които е обвързан;
 - Да даде указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, вкл. запознаване с вътрешните правила за работната заплата;
 - Да предостави информация за реда и условията за прекратяване на трудовия договор;
 - Да информира работниците за възможностите за обучение за поддържане и повишаване на квалификацията.

1.4 Работно време и графици

- Работодателят е длъжен:
 - Да утвърди поименни графици за работа при сумирано изчисляване на работното време;
 - Да съхранява графиците поне 3 години след изтичане на периода;
 - Да предоставя графиците на работниците преди започване на работа по тях.

1.5 Обучение и квалификация

- Работодателят е задължен:
 - Да осигурява условия за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците;

- Да организира тези обучения в рамките на работното време, когато е възможно;
- Да поема всички разходи, свързани с обученията (когато обучението е по силата на нормативен акт, колективен трудов договор или споразумение към индивидуалния трудов договор).

2. Област „Здраве и безопасност“. Мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците

2.1. Превенция на професионалните рискове

- Работодателите са длъжни да:
 - Оценяват рисковете за безопасността и здравето на работещите, като оценката обхваща:
 - Работните процеси;
 - Работно оборудване;
 - Помещенията и работните места;
 - Използваните суровини и материали, вкл. вредни или опасни химически вещества и смеси;
 - Организацията на труда;
 - Други фактори, които могат да породят риск.
 - Разработват планове за превенция на рисковете;
 - Интегрират мерките за безопасност в ежедневната работа на предприятието.
- Йерархията (степенуването по приоритет) на превантивните мерки включва:
 - Избягване на рисковете;
 - Ограничаване на рисковете при техния източник;
 - Замяна на опасните с по-безопасни или по-малко опасни технологии, материали или процеси;
 - Използване на колективни защитни средства с предимство пред личните предпазни средства.

2.2. Организация и предоставяне на информация

- Работодателите трябва:
 - Да информират работниците за:
 - Рисковете на работното място;
 - Мерките за намаляване и контрол на рисковете;
 - Превантивните процедури при извънредни обстоятелства;
 - Да предоставят на работещите лесно разбираеми инструкции и документи, когато е необходимо.
- Информацията трябва да включва:
 - Условия за безопасно използване на работното оборудване;
 - Изисквания за безопасност и здраве при изпълнение на трудовите задачи;
 - Базирани на опит заключения от предишни инциденти;

2.3. Обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа

- Работодателят е длъжен да организира:
 - Начален инструктаж при постъпване на работа;
 - Инструктаж на работното място за безопасното изпълнение на задачите;
 - Периодичен инструктаж за поддържане и обновяване на знанията на служителите;
 - Извънреден инструктаж при настъпили инциденти или промени в технологиите и оборудването или продължително отсъствие от работа (повече от 45 календарни дни независимо от причината за отсъствието).
- Специфично обучение се осигурява за:
 - Работа с машини и оборудване, които създават рискове и/или за които се изисква правоспособност;
 - Поддръжка и ремонт на работно оборудване.

2.4. Поддръжка и проверка на оборудването

- Работното оборудване трябва:

- Да бъде поддържано в добро състояние и редовно инспектирано;
 - Да бъде проверявано преди въвеждане в експлоатация или след реконструкция;
 - Да се използва, поддържа или ремонтира и извежда от експлоатация само от подходящо обучени и правоспособни лица.
- С цел да се гарантира правилото му инсталиране и функциониране се осигуряват и документират:
 - Първоначални проверки след монтаж;
 - Проверки след реконструкция и други промени в производствените процеси;
 - Периодични проверки за безопасна работа;
 - Извънредни проверки след аварии, природни бедствия или други въздействия.

2.5. Служби по трудова медицина

- Работодателят е длъжен:
 - Да осигури обслужване от регистрирани служби по трудова медицина;
 - Да предостави на тези служби информация за:
 - Оценка на риска;
 - Приложени превантивни мерки;
 - Здравното състояние на работещите.
 - Да определи длъжностно лице/лица или да създаде специализирана служба за координиране на дейностите по безопасност и здраве при работа, като осигури необходимите за тяхната работа обучение и ресурси.

2.6. Организация при извънредни ситуации

- Работодателят е задължен:

- Да осигури планове за евакуация, противопожарна защита и първа помощ;
- Да определи обучени лица, отговорни за тези дейности;
- Да гарантира, че работещите са информирани за действията при аварии.

2.7. Консултации и участие

- Работодателят е длъжен:
 - Да се консултира с работниците или техни представители по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето;
 - При 5 и повече наети лица да учреди комитети или групи по условия на труд в зависимост от големината на предприятието;
 - Да обсъжда с работниците или с техни представители и организации всички въпроси, които се отнасят до здравето и безопасността на работещите;

2.8. Осигуряване на подходящи условия за работа

- Работните места трябва:
 - Да отговарят на ергономичните изисквания;
 - Да бъдат проектирани така, че да намаляват физическото и психическо натоварване; монотонността и наложения ритъм, принудителните работни пози, вредното въздействие на химични, физични и биологични рискови фактори;
 - Да бъдат оборудвани с подходящи защитни средства.

2.9. Регистриране и разследване на инциденти

- Всяка трудова злополука трябва:
 - Да бъде разследвана, документирана и декларирана пред Националния осигурителен институт;
 - Да се предприемат мерки за предотвратяване на повторни инциденти.

2.10. Финансиране на мерките за безопасност

- Всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, са за сметка на работодателя.

3. Област „Здраве и безопасност“. Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работното оборудване от тях

3.1. Подходящо оборудване за работа

- Работното оборудване трябва да:
 - Бъде подходящо за вида и характера на работата;
 - Не създава рискове за здравето и безопасността на работниците;
 - Бъде избрано според специфичните условия на работната среда, за да минимизира съществуващите рискове.
- При избор на оборудване, работодателят трябва да отчете:
 - Потенциалните рискове, свързани с неговото използване;
 - Допълнителните опасности, които могат да възникнат в резултат на използването на оборудването.

3.2. Поддръжка и ремонт на оборудването

- Работодаателят е длъжен да осигури:
 - Редовна поддръжка на оборудването в добро техническо състояние;
 - Своевременен ремонт на повредени машини и съоръжения;
 - Правоспособни и квалифицирани лица за извършване на ремонт и поддръжка.
- Оборудването трябва да се:
 - поддържа през целия период на експлоатация;
 - проверява за безопасност след ремонт или модификация.

3.3. Ограничения за използване

- Работното оборудване, което създава специфични рискове, трябва да се:
 - Използва само от лица, на които е възложено да го използват;
 - Извършва монтажът, демонтажът, настройката, поддръжката и ремонтът само от правоспособни и квалифицирани лица;

3.4. Инспекция и проверки

- Работодателят трябва да организира:
 - **Първоначална проверка** на оборудването след инсталирането му и преди пускане в експлоатация.
 - **Периодични проверки** за безопасност на оборудването, особено ако е изложено на фактори, които могат да доведат до влошаване на състоянието му.
 - **Извънредни проверки:**
 - След модификации на оборудването;
 - При преместване на оборудването на друго място;
 - След аварии, природни бедствия или дълги периоди на неизползване.
- Всички проверки трябва да се документират, а резултатите да бъдат записани в протоколи, които да се съхраняват.

3.5. Инструкции за безопасно използване

- Работодателят е длъжен да предостави:
 - Ясни и разбираеми инструкции за използване на оборудването;
 - Писмени инструкции за работа с оборудването, когато е необходимо;
- Инструкциите трябва да съдържат:
 - Условия за безопасно използване;
 - Информация за предвидими ненормални ситуации;
 - Изисквания за безопасност и здраве при работа;

- Базиран на опит заключения при използването на оборудването.

3.6. Обучение на персонала

- В зависимост от характера на работата и установените и оценени професионални рискове, работодателят трябва да осигури обучение на работещите за:
 - Безопасно използване на оборудването;
 - Разпознаване на потенциалните рискове, свързани с оборудването;
 - Извършване на специфични задачи като ремонт, настройка и поддръжка.
- Специфично обучение трябва да се провежда на лица, които:
 - Работят с машини и съоръжения, създаващи риск или за които се изисква правоспособност;
 - Извършват монтаж, демонтаж, поддръжка и ремонт на работното оборудване.

3.7. Защита на работниците

- Работното оборудване трябва да бъде:
 - Оборудвано с подходящи защитни устройства;
 - Поддържано в безопасно състояние през целия период на използване;
 - Използвано само по предназначение и съобразно условията, за които е предвидено.

3.8. Допълнителни изисквания за работно оборудване с повишен риск

- Не се допуска експлоатация на оборудване, което има:
 - Липсващи или неизправни системи за защита;
 - Неизправни механизми за контрол, сигнализация или автоматизация.
- Работодателят трябва:

- Да ограничи достъпа до оборудване с повишен риск само до оторизирани лица;
- Да осигури необходимите лични предпазни средства за работниците, когато са необходими.

3.9. Ергономичност на работните места

- Работното оборудване трябва да бъде съобразено с:
 - Ергономичните принципи;
 - Антропометричните характеристики на работещите;
 - Изискванията за намаляване на физическото и психическо натоварване.

3.10. Мерки при аварии и извънредни обстоятелства

- Работодателят трябва да осигури:
 - Организация за действие при възникване на аварии, свързани с оборудването;
 - Първа помощ, противопожарна защита и евакуация;
 - Инструктаж за действия при извънредни ситуации.

3. СИСТЕМА ЗА КОНТРОЛ

Проверките за изпълнение на правилата относно предварителните условия в социалната сфера се извършват от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

От 01.01.2025г. не се планира въвеждането на допълнителен контрол на земеделските стопани по отношение на директните плащания и плащанията по интервенции в областта на селските райони по чл. 70, 71 и 72 от Регламент (ЕС) 2021/2115.

Проверките на фермерите за спазване на трудовото законодателство се извършват в съответствие с плановете на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“. Това може да включва регулярни проверки или извънредни инспекции при сигнали за нарушения на трудовото законодателство. Процесът може да включва и преглед на документи, и инспекция на работното място.

Оценката на съответствието на земеделските стопани с изискванията за полагане на труд обхваща следните аспекти: наличие на трудови договори, включително договори за сезонна заетост; трудовият договор да е предоставен на работника или служителя преди постъпването му на работа; промените в трудовото правоотношение да са в писмена форма с подписи на двете страни; да са спазени изискванията за изпитателен срок; да са спазени условията за минимална предвидимост на работата и при провеждане на обучение. Спазване на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд включва оценка на риска и обучение; служби за защита и превенция; оказване на първа помощ; борба с пожарите; записване и докладване на трудови злополуки; консултации и подходящо обучение по безопасност и здраве на работниците. Спазване на изискванията за оборудване включва техническа поддръжка; разписване на правила и инструкции за работа с работното оборудване и използваните материали, провеждане на инспекции, подходящо обучение и информация на работниците относно оборудването; прилагане на ергономични принципи по време на работа.

Препоръки към работодателите:

- **Не допускайте до работа работник без трудов договор.**
- **Поддържайте актуална документация.**
- **Информирайте работниците за техните права и задължения.**
- **Осигурявайте необходимите обучения и ресурси за безопасност.**

4. СИСТЕМА ЗА САНКЦИИ

Държавен фонд „Земеделие“ - Разплащателна агенция (ДФЗ-РА) е органът, който извършва плащания по подадени заявления от земеделските стопани, кандидатстващи за подпомагане и прилага намаление на плащанията.

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ уведомява ДФЗ-РА за влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение за нарушение на изискванията на предварителните условия в социалната сфера, извършени след 01.01.2025 г.

Приложение на намаленията

- Намаленията на помощта се прилагат върху общия размер на помощта, която е отпусната или предстои да бъде отпусната;
- Изчисляват се за календарната година, в която е установено неспазването на предварителните условия в социалната сфера;
- Ако неспазването е констатирано в предходна година, намалението се основава на плащанията, отпуснати през съответната година, като сумата се прихваща от предстоящата помощ.

Определяне размера на намалението на помощта

Размерът на намаление се определя съгласно Методиката за определяне на размера на намаленията при неспазване на изискванията, свързани с условията на труд и заетост или задълженията на работодателите, произтичащи от правните актове, посочени в приложение IV на Регламент (ЕС) 2021/2115 на Европейския парламент и на Съвета от 2 декември 2021 година, която е утвърдена със Заповед № РД-06-3/13.03.2025 г. на министъра на труда и социалната политика и, съгласно изискванията на чл. 56, ал. 3 от Закона за подпомагане на земеделските производители ще бъде обнародвана в „Държавен вестник“.

Съгласно Методиката при определяне на конкретния размер на намаленията на финансова помощ за съответните неспазвания са отчетени системите за контрол и правоприлагане в областта на социалното и трудовото законодателство, като се вземат предвид тежест, повторемост, системност и умишленост на неспазването.

При установено неспазване на изисквания на предварителните условия в социалната сфера, включени в Приложението към настоящия наръчник, вземайки предвид категоризацията за продължителност – за първи път, повторяемост, системност или умишъл на неспазването, Държавен фонд „Земеделие“-Разплащателна агенция може да намали плащането от 3% до 15%, а именно:

- **при неспазване на някое от изискванията за първи път размерът на намалението е 3%;**
- **при системност** (едно и също неспазване повече от веднъж в рамките на една календарна година и/или повече от едно неспазване на изискванията в рамките на една календарна година и не са налице повторяемост и/или умишленост) **размерът на намалението е 4%;**
- **при повторяемост** (неизпълнение на едно и също неспазване на изискванията продължава или се повтори веднъж в рамките на три последователни календарни години) **размерът на намалението е 10%;**
- **при умишленост** (всеки следващ случай на същото неспазване на изискванията, след установена повторяемост) **размерът на намалението е 15%.**

При неспазване на всички изисквания (включени в ПРИЛОЖЕНИЕТО към настоящия наръчник), размерът на намалението е 100% от общата финансова помощ.

5. ПОЛЕЗНА ИНФОРМАЦИЯ И КОНТАКТИ

- **Министерство на земеделието и храните**
<https://www.mzh.government.bg/bg/>
- **Министерство на труда и социалната политика**
<https://www.mlsp.government.bg/>
- **Държавен фонд „Земеделие“-Разплащателна агенция (ДФЗ-РА)**
<https://www.dfz.bg/bg/home>
- **Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"**
<https://www.gli.government.bg/bg>
- **Електронна страница на СПРЗСР 2023-2027**
<https://sp2023.bg/index.php/bg/>

6. ПРИЛОЖЕНИЕ: ПРИЛОЖНО ПОЛЕ В НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Изисквания	Национално законодателство
I. Област трудова заетост - Прозрачни и предвидими условия на труд	
Условия за наемане на работа, които се предоставят в писмен вид („трудов договор“)	<p>Чл. 66., (1) и (5) от Кодекс на труда (КТ).</p> <p>Чл. 114а., (1) и (4) от КТ.</p> <p>Чл. 3., (1) от Наредба № РД 07-8 от 13.07.2015 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.</p>
Гарантиране, че земеделската заетост е предмет на трудов договор	<p>Чл. 1. (2) от КТ.</p> <p>Чл. 61. (1) от КТ.</p> <p>Чл. 62. (1) и (6) от КТ.</p> <p>Чл. 58 от КТ.</p> <p>Чл. 63. (1) от КТ.</p> <p>Чл. 66. (1) от КТ.</p> <p>Чл. 127. (1) от КТ.</p> <p>Чл. 22. (3) от Наредба за структурата и организацията на работната заплата.</p> <p>Чл. 4а. (1) от Наредба за работното време, почивките и отпуските.</p> <p>Чл. 9а. (1)) от Наредба за работното време, почивките и отпуските.</p> <p>Чл. 15. (1) от Наредба за работното време, почивките и отпуските.</p>
Трудовият договор се предоставя в рамките на първите седем дни от началото на работа	<p>Чл. 61. (1) от КТ.</p> <p>Чл. 62. (1) и (6) от КТ.</p> <p>чл. 63, (1) от КТ.</p> <p>Чл. 114а. (1) и (4) от КТ</p> <p>Чл. 127. (1) от КТ.</p>

	Чл. 3. (1) от Наредба № РД 07-8 от 13.07.2015 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.
Промени в трудовото правоотношение, които се предоставят в писмена форма	Чл. 62 (1) от КТ. Чл. 66. (5) от КТ. Чл. 119 (1) от КТ.
Изпитателен срок	Чл. 70. (1) и (5) от КТ.
Условия за минимална предвидимост на работата	Чл. 66. (1), т.8 от КТ. Чл. 127. (1), т.1 и т.5 от КТ. Чл. 142. (1), (2) и (3) от КТ. Чл. 4а. (1) от Наредба за работното време, почивките и отпуските. Чл. 9а. (1) от Наредба за работното време, почивките и отпуските.
Задължително обучение	Чл. 228а. (1) и (2) от КТ. Чл. 127. (1), т.7 КТ.
II. Област Здраве и безопасност – Мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците.	
Обща разпоредба, установяваща задължението на работодателя да гарантира безопасността и здравето на работниците	Чл. 127. (1), т.1 , т.2 и т.3 от КТ. Чл. 275. (1) от КТ. Чл. 4. (1), т.1 , т.2 и т.3 от Закон за здравословни и безопасни условия на труд . Чл. 14. (1) и (2) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд. Чл. 16. (1), т.1 и т.2 и (6) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд.

<p>Общо задължение за работодателите да предприемат необходимите мерки за защита на безопасността и здравето, включително предотвратяване на рисковете и предоставяне на информация и обучение</p>	<p>Чл. 127. (1), т. 2, т. 3 и т.5 от КТ Чл. 281. (1), (2), (3), (4) и (5) от КТ Чл. 4. (1), т. 1, т. 2 и т. 3, (2), (3), т. 1-т. 10 от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 16. (1), т. 1, т. 2 а) и б), т. 2а, т. 3, т. 4, т. 5, т. 6, т. 7, т. 8, (2) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 19. (1), (2), (3) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд</p>
<p>Служби за защита и превенция: работник(ци), който(които) трябва да бъде(ат) назначен(и) за извършване на дейности, свързани със здравето и безопасността, или компетентна външна служба, която ще бъде ангажирана</p>	<p>Чл. 24. (1), (3), (4) и (5), т. 1- т.4 от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 25. (1) и (5) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд</p>
<p>Работодателят трябва да предприеме мерки за оказване на първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работниците</p>	<p>Чл. 20. (1), т. 1 и т. 2 от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 21. от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 22. (1) и (2) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 72. и чл. 73 от Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване</p>

<p>Задължения на работодателите по отношение на оценката на рисковете, защитните мерки и оборудването, записването и докладването на трудови злополуки</p>	<p>Чл. 16. (1), т. 1, (5) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд</p> <p>Чл. 23. (1) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд</p> <p>Чл. 3., т. 1- т. 7, чл. 5, (1), т. 1, т. 2, т. 3,</p> <p>чл. 11, (1), т. 1 – т. 6, (2), т. 1, т. 2, т.3, (3) и</p> <p>чл. 20, (1), (2), (3), т. 1- т. 11 от Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска</p>
<p>Предоставяне на информация на работниците относно рисковете за безопасността и здравето, както и относно защитните и превантивните мерки</p>	<p>Чл. 19. (1), (2), (3) и чл. 26, (2), т. 1 а), б) и в) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд</p>
<p>Консултации и участие на работниците в обсъжданията по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето на работното място</p>	<p>Чл. 26. (1), т. 1 – т. 3, чл. 27. (1), (2), чл. 28. (1), (2), чл. 29, т. 1- т. 6 от Закон за здравословни и безопасни условия на труд</p>
<p>Работодателят трябва да гарантира, че работниците получават подходящо обучение по безопасност и здраве</p>	<p>Чл. 281. (1) от КТ.</p> <p>Чл. 26. (2), т. 1 а), б) и в) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд.</p> <p>Чл. 2. (1), (2), т. 1 – т.4; чл. 3, чл. 6. (1), т. 1 – т. 6; чл. 10. (2), т. 1 – т. 4, (3), т. 1 – т. 5; чл. 12. (1), т. 1 – т. 4, (2); чл. 13. (1); чл. 14. (1); чл. 15. (1), чл. 16. (1), т. 1 – т. 4 от 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</p>

III. Област здраве и безопасност - Минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използването на работното оборудване от тях.	
Общи задължения, за да се гарантира, че работното оборудване е подходящо за работа, която се извършва от работниците без влошаване на безопасността или здравето	Чл. 8. (1), (2), (4), (5) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 165. (1), (2), (3) от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
Правила относно работното оборудване: трябва да са в съответствие с директивата и установените минимални изисквания и да се поддържат по подходящ начин	Чл. 8. (4), (5) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 164. (3), т. 1 – т. 4; Чл. 165. (1); Чл. 165а, т. 1 и т. 2; Чл. 173. (1); Чл. 176; Чл. 189. от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
Инспекция на работното оборудване – оборудването подлежи на инспекция след инсталиране, и на периодични проверки от компетентни лица	Чл. 168а. (1), т. 1 – т. 2, (2), (3), (4), (5), (6) от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
Работното оборудване, свързано със специфични рискове, трябва да бъде ограничено до лицата, на които е възложено да го използват, и всички ремонти, модификации и поддръжка, да се извършват от определени за това работници	Чл. 165а., т. 1 и т. 2 от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
Ергономия и здраве по време на работа	Чл. 4. (3), т.4.; Чл. 12. (1) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд

	<p>Чл. 26.; Чл. 218. от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване</p>
<p>Работниците да получават подходяща информация и, когато е целесъобразно, писмени инструкции за използването на работното оборудване</p>	<p>Чл. 19. (1) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 3., т. 1; Чл. 166. (1), (2) и (3), т. 1 – т. 4; чл. 168. (1), т. 1 и т. 2, (2) от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване</p>
<p>Работниците да получават подходящо обучение</p>	<p>Кодекс на труда Чл. 281. (1) от КТ Чл. 26. (2), т. 1, а), б) и в) от Закон за здравословни и безопасни условия на труд Чл. 167. (1) и (2); Чл. 164 (3), т. 4 от Наредба № 7 от 23.09.1999г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване</p>