# Основні відомості про соціальні відпустки

## Коротко про соціальні відпустки

Види соціальних відпусток, порядок та особливості їх надання визначаються статтею 4 та розділом IV Закону України “Про відпустки”. До таких відпусток відносяться відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Соціальними відпустками є: відпустка з вагітності та пологів, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв’язку з усиновленням дитини та відпустка, що надається працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

## Відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами

Стандартна тривалість цієї відпустки становить 126 календарних днів; у разі ж народження двох та більше дітей та у разі ускладенння пологів (про що надається відповідний листок непрацездатності на 14 календарних днів) – тривалість відпустки буде 140 календарних днів, а якщо жінка віднесена до 1-3 категорій осіб, які постраждали васлідок Чорнобильської катастрофи, то тривалість відпустки для неї становитиме 180 календарних днів (90 днів до пологів та 90 днів після пологів). Строки визначені статтею 25 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”.

Трудове законодавство України спрямоване на захист прав працівників, які збираються стати батьками або мають дітей. Так, наприклад, навіть якщо жінка працює на підприємстві менше 6 місяців, до або після пологів вона має право на щорічну основну відпустку повної тривалості. Окрім цього, згідно із положеннями статтею 180 Кодексу законів про працю до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи на підприємстві в поточному робочому році.

Водночас п. 3 ч. 1 ст. 11 Закону «Про відпустки» передбачається, що, якщо настала відпустка з вагітності та пологів, то щорічну відпустку та додаткову відпустку працівникам з дітьми переносять на інший період або продовжують. В такому випадку слфдвикористовувати право на перенесення таких відпусток, зважаючи на значну тривалість відпустки з вагітності та пологів.

Загалом відпустка з вагітності та пологів є правом, а не обов'язком працівниці-жінки. Таким чином, вона може скористатись нею в повному обсязі або частково або не скористатись загалом. У разі бажання отримати таку відпустку неповної тривалості слід оформлювати ці відносини заявою працівника та наказом роботодавця.

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у зв'язку з вагітністю та пологами не залежить від трудового стажу та виплачується у розмірі 100 % середньої зарплати (доходу). Не передбачається можливість отримання двох видів виплат (наприклад, згаданої вище допомоги та заробітної плати) за один період.

Водночас, законодавством встановлюється максимальний розмір такої допомоги, який становить суму, еквівалентну 15 мінімальним заробітним платам.

Окрім законодавством України визначений мінімальний розмір

допомоги, зокрема, у випадку, якщо протягом 12-ти місяців працівниця має страховий стаж менше шести місяців. У такому разі розмір допомоги становитиме не менше 4 173 грн. 00 коп. (мінімальної зарплати, встановленої законодавством у місяці настання страхового випадку) та в розрахунку на місяць не вище 8 346 грн. 00 коп. (Двократного розміру мінімальної заробітної плати).

Право на відпустку з вагітності та пологів виникає під час роботи працівниці або навіть якщо вона не працювала з наступних причин: простою не з вини працівника, перебування у щорічній, додатковій у зв’язку з навчанням (в такому випадку працівниця має вибрати за яку з відпусток вона отримуватиме плату), творчій відпустці або відпустці без збереження заробітної плати (ч. 3 ст. 25 Закону «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»).

Досить поширеним питанням, яке виникає у разі оформлення даного виду соціальної відпустки працівникові, полягає у обов’язковості (чи необов’язковості) видачі наказу про надання цієї відпустки.

Відповідь міститься у ст. 17 Закону «Про відпустки», згідно з якою жінкам надають оплачувану відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами на підставі медичного висновку. Окрім цього ст. 31 Закону «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» визначає, що підставою призначення допомоги з вагітності та пологів є листок непрацездатності.

Таким чином, не є помилкою видача вищезгадуваного наказу, і, водночас, не є порушенням його не видача.

Трапляються ситуації, коли, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, жінка пред’являє працівнику кадрової служби роботодавця лист тимчасової непрацездатності з вагітності та пологів.

В першому випадку слід заповнити лист тимчасової непрацездатності та передати його комісії соціального страхування підприємства чи уповноваженому. На цей час жінці повинні призначити допомогу з вагітності та пологів. Додатково оформлювати відпустку з вагітності та пологів не потрібно.

В другому ж випадку більш доречно порадити працівниці перервати відпустку без збереження заробітної плати з дати, коли у жінки виникло право на відпустку з вагітності та пологів. Цікавим є те, що у разі переривання такої відпустки даний період буде зараховуватись до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону «Про відпустку»).

## Відпустка у зв’язку з усиновленням дитини

Якщо дитину усиновили безпосередньо з пологового будинку, то на час післяпологової відпустки (з дня народження дитини до закінчення відпустки з вагітності та пологів) одному з батьків надають листок непрацездатності з вагітності та пологів тривалістю 56 календарих днів, а якщо було здійснено усиновлення двох та більше дітей – то 70 календарних днів (ст. 17 Закону України«Про відпустки»).

Якщо працівник усиновив дитину, віком до трьох років, то він має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У разі ж, якщо працівник усиновив дитину (або дітей), старше трьох років, з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, то йому може бути надана раова оплачувана відпустка у зв’язку з усиновленням дитини, тривалістю 56 (або 70) календарних днів без врахування святкових та неробочих днів.

Таку відпустку надають працівникові за умови одночасного

існування двох умов: якщо рішення суду про усиновлення дитини набрало законної сили і якщо заяву про відпустку було подано не пізніше 3 місяців з моменту усиновлення. Дана вимога закріплена у ст. 18-1 Закону «Про відпустки».

Для використання такої відпустки родичем дитини даний працівник повинен написати відповідну заяву та надати оригінал свідоцтва про народження дитини, документ, що підтверджує спорідненість з дитиною, та довідку, яка підтверджує неперебування або переривання матір'ю відпустки по догляду за дитиною.

Під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (якщо дозволяють умови виробництва). У такий період робота працівника не оплачується (починаючи з 2014 року). У зв'язку із зазначеним, робота працівника в цей період втрачає для нього будь-який сенс та не є вигідною.

Таким чином, разі наявності бажання працівника працювати в цей період, переривати відпустку по догляду за дитиною та на підставі заяви працівниці встановлювати неповний робочий час її роботи. Слід також зважати, що згідно із ст. 56 КЗпП роботодавець не має права відмовити такому працівнику (аж до досягнення дитиною віку 14 років) у встановленні неповного робочого часу.

Згідно із ст. 241-1 КЗпП днем закінчення такої відпустки є перший робочий день після виповнення дитині трьох років. Видача додаткового наказу про вихід працівника на роботу після закінчення такої відпустки законодавством не вимагається.

## Відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину –

# інваліда з дитинства підгрупи А І групи

Такий вид відпустки передбачається для наступних категорій працівників:

-жінки, яка працює та:

- має двох або більше дітей віком до 15 років;
- має дитину з інвалідністю;
- має особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- усиновила дитину;
- є одинокою матір’ю (п. 9 Постанови Пленуму ВСУ №9 від 06.11.1992 року, рішення Апеляційного суду міста Києва у справі №22-ц/796/12512/2014 від 22.11.2014 року).

Дане право належить виключно матері та не може бути делеговане батьку. Водночас, на підставах, визначених наступним пунктом, батько також має право отримати даний вид відпустки.

- батька, який виховує дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи без матерів (у тому числі, у разі тривалого перебування матерів у лікувальному закладі).
- особи, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.
- одного із прийомних батьків.
- піклувальники.

Згадані категорії осіб визначені у ст. 19 Закону «Про відпустки» та у ст. 186-1 КЗпП.

Цей вид соціальної відпустки є щорічним та становить тривалість 10 календарних днів (або 17 календарних днів у разі наявності двох або більше підстав).

Слід відмітити, що для отримання права на дану відпустку працівник повинен фактично працювати. Колізія виникає у разі

бажання жінкою отримати дану відпустку на підставі наявності на вихованні двох дітей, при тому, що після народження другої дитини жінка фактично не працювала та лиш вийшла із відпустки по догляду за дитиною.

В такому випадку можливість надання даної відпустки не передбачається законодавством. Водночас, відпрацювання жінкою хоча б одного робочого дня дає їй право на отримання даної відпустки.

Слід також звернути увагу, що право на таку додаткову відпустку мають і працівники-сумісники (до того ж, на кожному з підприємств, де працюють), і працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу. Робота працівника неповний робочий день не тягне жодних обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП).

Відповідно до ст. 24 Закону «Про відпустки» при звільненні працівникам виплачують компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівника, який має дітей. Таке право працівник не втрачає навіть, якщо станом на дату звільнення дитині виповнилось 15 або 18 років відповідно.

Джерело: Українське право.

---

# Особливості працевлаштування неповнолітніх

*Особи, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх. Проте щодо охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці для них передбачено пільги.*

*Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.*

**Щодо особливостей працевлаштування**

*Неповнолітня особа обов'язково повинна пройти медичний огляд і надати роботодавцю медичний висновок про відсутність протипоказань для участі в трудовій діяльності. В подальшому особа повинна проходити кожного року обов'язковий профілактичний медичний огляд до досягнення 21-річного віку (ст. 191 КЗпП).*

*З неповнолітньою особою трудовий договір обов'язково укладається у письмовій формі. При оформленні трудового договору особа, що не досягла 16 років і не має паспорта, повинна надати роботодавцю свідоцтво про народження.*

*Зверніть увагу, що неповнолітнім особам під час прийому на роботу випробувальний термін не встановлюється (ст. 26 КЗпП).*

*Відповідно до ст. 189 КЗпП кожна установа, організація та підприємство повинні вести відповідний облік неповнолітніх працівників, в якому зазначається дата їх народження. Це передбачено для того, щоб визначити кількість працівників, які мають право на пільги, встановлені законодавством для неповнолітніх, та контролювати терміни користування цими пільгами.*

*Участь у трудовій діяльності дітей з інвалідністю та дітей*

*з вадами фізичного та розумового розвитку забезпечується шляхом створення відповідної мережі робочих місць.*

*З метою захисту своїх трудових прав діти, які працюють, можуть створювати професійні спілки або вступати до існуючих професійних спілок у порядку, встановленому законодавством.*

*Для неповнолітніх працівників законодавством про працю встановлено скорочену тривалість робочого часу (таблиця).*

| ***Вік неповнолітніх*** | ***Тривалість робочого часу*** |
|---|---|
| *Від 16 до 18 років* | *36 год. на тиждень* |
| *Від 15 до 16 років* | *24 год. на тиждень* |
| *Від 14 до 15 років** | *24 год. на тиждень* |
| **Учні, які працюють у період канікул.* | |

*Для дітей, молодших 16 років, тривалість робочого часу обмежується відповідно до потреб їх розвитку та професійної підготовки. Час, витрачений дитиною за згодою роботодавця на професійну підготовку в межах встановленого законодавством робочого часу, зараховується як робочий час.*

*Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої законодавством для осіб відповідного віку.*

*При цьому заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).*

*Статтею 208 КЗпП передбачено, що для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому*

*порядку.*

*Забороняється залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час.*

*До найгірших форм дитячої праці належить, зокрема, робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини.*

*Також забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.*

*Крім того, забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).*

*Згідно зі ст. 193 КЗпП для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.*

*Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.*

**Особливості надання відпусток**

*Працівникам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день у зручний для них час (ст. 75 КЗпП та ст. 6 Закону про відпустки).*

*Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.*

*Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється. Це означає, що заміна неповнолітнім всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Проте у разі звільнення таких осіб виплата грошової компенсації за невикористану ними частину відпустки здійснюється на загальних підставах.*

*Крім того, законодавством передбачено, що діти, які працюють і продовжують навчання, мають право на додаткові оплачувані відпустки, які надаються їм для складання іспитів.*

**Порядок звільнення**

*Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. Звільнення без такого погодження є незаконним.*

*Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.*

*При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Такими підставами є:*

- *зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;*
- *виявлення невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої*

*кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці;*

- *поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.*

*У разі коли виконання трудового договору неповнолітнім загрожує його здоров’ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового (ст. 199 КЗпП).*

***Шановні відвідувачі сайту!***

АО «Західна Правозахисна Група», – юридичний партнер «VICTORY GROUP», ASSC., надає професійні послуги супроводу у трудових спорах.

Заповніть форму зворотного зв’язку і ми надішлемо Вам розрахунок вартості послуг супроводу

Форма зв’язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

---

# Особливості роботи за контрактом

Працівник реалізує право на працю, укладаючи трудовий договір про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою-підприємцем, в тому числі трудовий договір у вигляді контракту.

Статтею 21 КЗпП України передбачено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Контракт укладається для максимального використання індивідуальних здібностей працівника, наданням додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення максимальної

відповідальності його сторін тощо.

Сторонами контракту є працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов’язки, та власник або уповноважений ним орган.

Контракт відрізняється від звичайного трудового договору такими особливостями:

- особливо укладається в письмовій формі;
- у контракті можуть установлюватися додаткові (крім зазначених у законодавстві) підстави щодо його розірвання;
- контракт має строковий характер;
- сфера застосування контракту визначається законами України.

Сторони мають можливість установлювати додаткові заходи щодо взаємодії відповідальності з одночасним надання пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в контракті і не будуть вважатися такими, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством України.

Контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо законом укладання контракту не передбачено, то власник або уповноважений ним орган не має права укладати з працівником контракт, навіть якщо буде згода сторін.

У разі укладення контракту власник або уповноважений ним орган оформлює наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та подає повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому

Кабінетом Міністрів України.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються не дійсними.

Джерело: Держпраці.

---

# Повноваження комісії із соцстрахування підприємства

Комісії (уповноважені) із соціального страхування створюються на кожному підприємстві незалежно від форми власності та приймають рішення про призначення або відмову в призначенні матеріального забезпечення застрахованим особам. Відповідно до рішень органу та на підставі поданої роботодавцем заяви-розрахунку Фонд соціального страхування України здійснює фінансування допомоги по тимчасовій втраті працездатності, по вагітності та пологах і на поховання.

«Комісія утворюється, якщо на підприємстві працевлаштовані понад 15 осіб. Якщо працюючих за наймом 15 і менше, на загальних зборах працівників обирається уповноважений. Але орган, який відповідає за страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності, має бути на кожному підприємстві, в установі чи організації та навіть у ФОП, де цю функцію може виконувати сама фізична особа-підприємець. Комісія (уповноважений) мають достатньо широкий перелік повноважень: це не лише власне призначення допомоги працівникам, але й контроль за правильним нарахуванням матеріального забезпечення, перевірка дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період хвороби, тощо», — говорить начальник управління страхових виплат та

матеріального забезпечення виконавчої дирекції ФССУ Світлана Зарубіна.

Рішенням правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 № 13 затверджено нову редакцію Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності. Зокрема, відповідно до документу комісія (уповноважений) має право:

– отримувати від роботодавця відомості щодо суми фінансування Фондом для надання матеріального забезпечення найманим працівникам;

– отримувати від робочого органу виконавчої дирекції Фонду або його відділення безкоштовні консультації з питань застосування законодавства про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності;

– звертатися за необхідності до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень щодо перевірки правильності видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам підприємства;

– перевіряти дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності;

– звертатися до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень у разі спору між комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства та роботодавцем з питань надання матеріального забезпечення застрахованим особам підприємства, а також у випадку невиконання роботодавцем рішень комісії (уповноваженого);

– вносити до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень пропозиції по організації та удосконаленню роботи по соціальному страхуванню на підприємствах.

Джерело.

# Особливості охорони праці у сільському господарстві

Роботодавець зобов’язаний створити на робочих місцях у кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до вимог нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Оскільки якість виконання роботи залежить від навиків та вмінь самих працівників, то роботодавець має забезпечити для них проходження навчань, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці.

Посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах, внесених до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, мають пройти спеціальне навчання і перевірку знань відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Роботодавець зобов’язаний пам’ятати: **працівники, котрі не пройшли навчання й перевірку знань з охорони праці, до роботи не допускаються.**

Необхідно забезпечити та організувати на підприємствах проведення попереднього та періодичного медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці.

При безпосередньому проходженні кампанії на підприємствах сфери АПК має належним чином експлуатуватися техніка.

Так, експлуатація сільськогосподарських машин має здійснюватися з урахуванням вимог експлуатаційної документації.

Вузли та елементи сільськогосподарських машин, що рухаються, обертаються та можуть становити небезпеку, мають бути огороджені захисними кожухами, які забезпечують безпеку працівників.

Не дозволяється експлуатація несправних машин та обладнання, експлуатація сільськогосподарських тракторів без електростартерного запуску двигуна та з відсутньою або несправною системою блокування запуску двигуна за ввімкнутої передачі.

Перед виконанням робіт працівники мають переконатися, що дроти повітряних ліній електропередач техніка, яка проїжджає під ними, зачіпати не буде.

Під час проїзду техніки потрібно дотримуватися безпечної дистанції.

Особливої уваги суб’єкти господарювання мають надати роботам, пов’язаним з підготовкою мінеральних добрив до їх внесення у грунт.

Роботи мають здійснюватися за допомогою механізмів, оснащених пристроями для зниження пилоутворення.

Працівники мають бути забезпечені спецодягом, спецвзуттям та засобам індивідуального захисту органів дихання та зору.

Не дозволяється готувати розчини пестицидів безпосередньо у полі без засобів механізації.

Працівникам не дозволяється перебувати у зоні можливого руху маркерів або навісних машин під час розвертання машинно-тракторних агрегатів.

Під час руху агрегату не допускається одночасне обслуговування одним працівником двох і більше сівалок.

Завантаження сівалок і садильних машин насінням, садильним матеріалом та добривами має бути механізованим.

Ручне завантаження дозволяється лише за умови зупинення посівного та садильного агрегату та вимкнення двигуна трактора.

Заміну, очищення і регулювання робочих органів навісних машин і знарядь, які підняті, потрібно проводити тільки спеціальними чистками в рукавицях із зупиненим, загальмованим агрегатом та вимкнутим двигуном і вжиттям заходів, що запобігають їх самовільному опусканню.

Працівникам заборонено підніматися або спускатися з машин під час їх руху.

Не дозволяється сівачам працювати на навісних сівалках.