



TÖÖINSPEKTSIOON

Памятка работодателю

Что нужно учесть, принимая на работу молодого работника?



Содержание

Введение	4
ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ?	6
Подумайте, кто подходит для выполнения данной работы	7
Организируйте собеседование	7
Ведите переговоры	9
Важные условия трудового договора	10
Описание рабочих заданий	10
Заработная плата	10
Рабочее время	14
Время отдыха	15
Место выполнения работы	16
Иные сведения в трудовом договоре	17
Заключение трудового договора	19
Возникновение трудовых отношений	19
Дайте работнику возможность восстановить силы	20
Дайте работнику возможность получать образование	21
ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧЕЙ СРЕДЕ?	24
Особенности приема на работу молодого работника	25
Инструктаж и обучение	29
Обучение	31
Контроль состояния здоровья	33
Рабочее место и средства труда молодого работника	34
Средства индивидуальной защиты и обучение их использованию	35

Autorid: Нийна Сийтам, Анни Коха, Меэли Мийдла-
Ванаталу, Рейн Рейсберг, Пирет Кальюла
Parandused: Алиса Ярова, Владимир Логачев
Kujundus: Kuma Print
Fotod: Shutterstock, Adobe Stock

2-е исправленное издание

© Инспекция труда, 2023

ISBN 978-9949-646-69-2

ISBN 978-9949-646-70-8 (pdf)

Введение

Каждый год тысячи молодых людей вступают в трудовую жизнь с огромным энтузиазмом и стремлением самостоятельно зарабатывать. В объявлениях о приеме на работу мы часто видим требование к наличию опыта, даже если речь идет о работе, где опыт можно приобрести, только выполняя работу. Очевидно, что молодые работники, впервые вступающие на путь трудовой карьеры, не могут обладать опытом в соответствующей сфере. Им следует дать возможность работать – тогда придет и опыт.

Будьте тем, кто примет молодого работника на работу, даст ему возможность приобрести знания и опыт, и применить изученное в школе на практике. Молодые сотрудники приносят дополнительную ценность работе благодаря своему энтузиазму и свежим знаниям в соответствующей области.

Закон позволяет молодым людям приступать к работе с довольно раннего возраста, в особых случаях – с семи лет. Однако эта брошюра фокусируется на аспектах, которые важно учесть, если вы планируете принять на работу молодых людей, которым исполнилось как минимум 13 лет. Закон устанавливает определенные ограничения и определяет виды работ, которые могут выполнять молодые работники, еще не достигшие совершеннолетия.



Несчастный случай приходит внезапно

Для работодателя прием нового работника имеет важное значение с точки зрения стабильного функционирования предприятия в будущем. Зачастую особые надежды возлагаются как раз на приступающего к работе молодого работника, от которого ожидают продолжительной деятельности на благо предприятия. Однако при приеме молодого сотрудника работодатель должен уделить особое внимание вопросам гигиены и безопасности труда. Это необходимо для того, чтобы предотвратить негативное воздействие трудовой деятельности на здоровье молодого работника, что впоследствии может привести к потере способности работать или ограничению в выборе сферы деятельности.

Причина, по которой следует уделять больше внимания именно молодому работнику, кроется в статистике. Согласно данным, среди всех возрастных групп наиболее часто несчастные случаи на работе происходят среди молодых работников. Согласно европейской статистике, риск несчастных случаев на работе среди 18–24-летних молодых людей на 50 процентов выше, чем в других возрастных категориях.

Молодые работники не защищены и от профессиональных заболеваний. В Эстонии у 22-летнего повара было выявлено профессиональное заболевание, возникшее в результате контактов с веществами, которые, как доказано наукой, могут вызывать аллергию или раздражение. В нескольких случаях профессиональное заболевание было выявлено у работников в возрасте до 30 лет, причем заболевание начало формироваться у них еще до 25-летнего возраста. Выжившие после таких тяжелых происшествий вынуждены дальше жить с последствиями несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний.

Чтобы поддержать работодателей, принимающих на работу молодых работников, брошюра содержит обзор факторов опасности, а также необходимых действий и практик, которые могут снизить риски, обусловленные этими факторами, и при необходимости предостеречь от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний.



ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ?



Памятка работодателю

- Подумайте и взвесьте, кто подходит для выполнения данной работы!
- Учитывайте жизненный опыт и опыт работы молодого работника!
- Ведите переговоры и давайте объяснения!
- Заключайте соглашения в письменном виде!
- При поступлении на работу закон предполагает возникновение трудовых отношений!
- Поддерживайте и обучайте молодого работника!

Подумайте, кто подходит для выполнения данной работы

Для принятия решения о пригодности для выполняемой работы не имеет значения, принимают ли молодого работника на временную или постоянную работу.

Работодателю будет легче сделать выбор, если перед приемом на работу несовершеннолетнего он ознакомится с принятым Правительством Республики перечнем факторов опасности рабочей среды и работ, выполнение которых несовершеннолетними запрещено. На вопрос, присутствуют ли в рабочей среде перечисленные в перечне факторы опасности, лучший ответ даст составленный работодателем анализ рисков.

NB! Помните, что с несовершеннолетним нельзя заключать трудовой договор, либо допускать его к работе, которая:

- превосходит его физические и умственные возможности;
- угрожает его нравственности;
- содержит опасности, которые он, в силу отсутствия опыта или обучения, не может вовремя заметить и избежать;
- препятствует его социальному развитию, либо получению образования;
- угрожает его здоровью в силу характера работы или факторов опасности рабочей среды;
- связана с оборотом алкогольных напитков и табачных изделий.

Организируйте собеседование

Большинство молодых людей полны энтузиазма и будут стараться изо всех сил, чтобы выполнять работу хорошо. Разумеется, есть и те, кого приходится побуждать и подталкивать, и кому нужно напоминать, что у него как работника, помимо прав, есть и обязанности.

Собеседование – это лучшая возможность узнать характер, личные качества, установки и ценности молодого человека, а также оценить его



возможности, потребности и умения. Возможно ли получить всю необходимую информацию за одно собеседование, или же для более полного понимания кандидата стоит провести несколько встреч, зависит от различных обстоятельств, включая личность несовершеннолетнего и особенности предстоящей работы.

Задавая вопросы молодому человеку, следует придерживаться другого подхода и выбора тем, нежели с совершеннолетним работником. Разумеется, на ситуацию влияет и то, поступает ли молодой человек на работу в первый раз

или у него уже есть какой-либо опыт работы. Человека сложно разговаривать, особенно если молодой работник соприкасается со сферой рабочих отношений первый раз в жизни. На собеседовании не следует задавать вопросы, которые никак не связаны с будущей работой кандидата.

Пример. Женщина претендовала на место помощника руководителя логистического предприятия. В ходе собеседования ей среди прочего задали вопрос, какой национальности она и ее родители, и планирует ли она в ближайшее время завести ребенка. Работодатель обосновал вопросы тем, что для них важно как владение языком, так и стабильное посещение работы. Однако такие вопросы не являются обоснованными. Разумеется, работодатель мог выяснить, каков уровень владения языком работника, но вопрос о национальности неуместен. Также работодателя не касается, хочет ли работник иметь детей или нет. Если при приеме на работу для работодателя являются критериями желание завести ребенка или национальность, то это дискриминация.

NB! Личные данные защищены законом, и их обработка разрешена только в порядке и на условиях, предусмотренных законом. Вы можете требовать от кандидата на рабочее место только те сведения, к которым у вас есть оправданный интерес.

Обработка данных означает любые действия, производимые с данными: сбор, запись, хранение, передача, опубликование или уничтожение. Поэтому будьте осторожны, когда для подготовки к собеседованию используете, например, вспомогательные материалы, полученные из интернета. Они не всегда соответствуют требованиям, установленным для защиты личных данных.

Чем больше молодой работник чувствует в ходе собеседования, что его ждут в этой фирме, тем больше вы можете быть уверены, что он будет работать с полной отдачей.

Ведите переговоры

Вы решили принять на работу молодого работника. Пришло время начать с ним переговоры, касающиеся условий трудового договора. Как вы знаете, для выполнения работы можно заключить различные договоры. Обычно заключают трудовой договор, но также можно заключить договор подряда или договор поручения – все они заключаются для выполнения работы, но содержание и цель у этих договоров различные. Ознакомьтесь с различиями прежде, чем начнете переговоры. Хотя и право выбирать тип договора имеете как вы, так и будущий работник, всё же преимущественное право на выбор принадлежит вам. Поэтому не злоупотребляйте неосведомленностью и неопытностью молодого кандидата, дайте ему знать, что готовы заключить с ним трудовой договор.

Как вы знаете, трудовой договор имеет как для работодателя, так и для работника некоторые преимущества, которых нет у других типов договора. Потому важно дать молодому работнику, возможно, впервые столкнувшись с опытом работы как таковой, ясный сигнал, что о нем заботятся и, заключая с ним трудовой договор, обеспечивают соблюдение предусмотренных для него законом требований и гарантий.

NB! Если вы принимаете на работу несовершеннолетнего, то для заключения договора и допуска к работе необходимо согласие его законного представителя (матери или отца).

Форма согласия законом не предусмотрена, но желательно получить его в письменном виде. Если вы допустили молодого человека к работе без такого согласия, то вы должны позаботиться о том, чтобы родитель дал согласие задним числом, то есть после поступления молодого работника на работу. Трудовой договор, заключенный без согласия родителя, является недействительным.

Обсуждайте каждое условие трудового договора, которое имеет значение для молодого работника. Разъясняйте всё подробно и учитывайте, что молодой работник не всегда способен выразить свое мнение по поводу того или иного условия. Проводите переговоры в доверительной атмосфере, считаясь с интересами молодого работника. Проявляйте инициативу и побуждайте его задавать вопросы, если чувствуете, что ему что-то непонятно.

На практике сложилось так, что для проведения переговоров составляют проект трудового договора. Проект, или так называемая основа трудового договора, составляется с учетом всех сведений, предусмотренных Законом о трудовом договоре.

Важные условия трудового договора

Работодатели обязаны информировать работников о важных аспектах трудовых отношений. Ниже приводятся наиболее важные условия трудового договора, которые обязательно должны быть согласованы и отмечены в трудовом договоре

Описание рабочих заданий

Для выполнения любой работы необходимо иметь четко сформулированные задания, выполнение которых приведет к достижению желаемого результата. При проведении переговоров перед заключением трудового договора полезно определить ясную цель работы, выразив желаемый результат. Подготовьте описание рабочих заданий, которое должно быть детальным, но в то же время общим.

Разумеется, в трудовом договоре невозможно охватить все задания, связанные с работой. На практике для этого используется должностная инструкция. Работодатель сам выбирает, в каком из этих документов описывать рабочие задания. Однако следует знать, что, если рабочие задания описаны в должностной инструкции, то в трудовом договоре должна сохраняться ссылка на нее.

Важно, чтобы работник знал, какие рабочие задания он будет выполнять на рабочем месте и какими могут быть иные связанные с работой действия, которые ему не придется выполнять ежедневно. Будьте готовы дать работнику дополнительные разъяснения по поводу содержания или необходимости того или иного рабочего задания.

Зарботная плата

Соглашение о заработной плате означает, что плата выражена в численном эквиваленте, который указан в трудовом договоре. Величина заработной платы обычно зависит от сложности рабочих заданий и согласованного времени, которое должно уходить на их выполнение. Если работа предполагает наличие определенных знаний и умений, либо определенный уровень образования, то заработная плата назначается выше, чем в случае работы, которая не предполагает таких условий.

Размер заработной платы зависит также от того, работает работник с полным или неполным рабочим временем. Если работник работает с полным рабочим временем, то заработная плата не может быть меньше, чем установленная на государственном уровне минимальная почасовая или месячная ставка оплаты труда. Если у работодателя заключен коллективный



договор, в соответствии с которым принято соглашение о более высокой ставке оплаты труда, то следует исходить именно из этого.

NB! Если вы принимаете на работу молодого работника, кто обязан посещать школу, то для него законом предусмотрено сокращенное рабочее время. При согласовании размера его заработной платы следует исходить по меньшей мере из установленной минимальной ставки оплаты труда.

В трудовом договоре указывается брутто-зарплата. То, какие налоги и взносы работодатель платит и удерживает из суммы заработной платы, указываются в трудовом договоре. Важно отметить, что заработная плата не включает в себя дополнительную оплату за сверхурочную работу, работу в государственные праздники, возмещение за соглашение об имущественной ответ-

ственности, время дежурства и др. Однако в некоторых случаях заработная плата может включать в себя оплату за ночную работу.

Если, кроме заработной платы, предусмотрены дополнительные вознаграждения за труд, они обязательно указываются отдельно от основной заработной платы. Это особенно важно для молодых работников, которые могут быть не в курсе всех деталей, касающихся оплаты труда.

В случае оплаты труда можно договориться о повременной, то есть почасовой оплате, и о помесичной оплате. Результат соглашения должен быть четко отражен в трудовом договоре (например, почасовая оплата XX евро, либо помесичная оплата – XX евро).

Зарботную плату можно выплачивать за так называемую сдельную работу. Следует учитывать, что оплата сдельной работы требует дополнительной регуляции. Это значит, что задача работодателя состоит в том, чтобы, взяв за основу условленное время работы, ввести объем работ, или количество единиц продукции (штук), которое работник выполняет, либо изготавливает за определенный промежуток времени (за час или за день). Устанавливается цена объема работы, то есть стоимость единицы продукции, и определяется количественная норма. Зарботная плата формируется исходя из того, сколько единиц продукции будет произведено за определенный промежуток времени. Учитывайте, что оплата сдельной работы возможна тогда, когда возможен точный учет произведенных единиц продукции и выполненной работы, и когда у работника есть возможность увеличить объем производимой продукции, либо количество выполняемой работы по сравнению с нормой.

Пример. Если стороны договорились, что выплата заработной платы работнику происходит на основании сдельной работы, то в трудовом договоре должен быть указан объем работы (единицы), время, в течение которого следует произвести X единиц, и оценка сдельной работы. Например, если стороны договорились о так называемой норме, согласно которой работник в течение часа изготавливает пять компонентов, и цена одной штуки составляет пять евро, то за час работник зарабатывает $5 \times 1 = 5$ евро. Если в течение часа работник изготавливает менее пяти компонентов, то ему следует выплатить почасовую плату, которая не может быть меньше установленной Правительством Республики минимальной ставки оплаты труда. Если в течение часа работник изготавливает больше компонентов, то ему следует выплатить пропорционально большее вознаграждение.

Заработную плату выплачивают в день выплаты, не реже раза в месяц. Днем выплаты можно назначить конкретный календарный день, например, 5-е число каждого месяца, или конкретный день недели, например, вторая пятница каждого месяца. Если днем выплаты назначен конкретный календарный день, то может возникнуть ситуация, когда он выпадает на государственный праздник или выходной день. В таком случае работодатель обязан выплатить заработную плату в рабочий день, предшествующий выходному дню, то есть в пятницу.

Выплату заработной платы нельзя назначать на какой-либо промежуток времени, даже если работник с этим согласен. Это запрещено, поскольку у работника пропадает чувство уверенности в том, что он будет получать заработную плату каждый месяц в определенное время. Как правило, заработная плата перечисляется на банковский счет. Стороны могут договориться о выплате заработной платы наличными, но следует предпочесть все-таки выплату на банковский счет, чтобы работник мог убедиться в получении заработной платы.

За труд могут выплачиваться и другие вознаграждения. Так, например, во многих фирмах принято вдобавок к заработной плате выплачивать также вознаграждение по результатам работы. Это вознаграждение направлено на поощрение выдающихся работников и стимулирование достижения высоких результатов. Если вы решили выплачивать своим работникам вознаграждение по результатам работы, то обозначьте условия выплаты, прежде всего:

- результаты работы, которые для выплаты вознаграждения должны быть достигнуты, либо выполнены на требуемом уровне (их оценка может быть ступенчатой);
- период, за который выплачивают вознаграждение (месяц, квартал, полугодие, год).

Пример. При заключении трудового договора работодатель и работник договорились, что помимо ежемесячной согласованной заработной платы работник имеет право получать также вознаграждение по экономическим результатам в

размере 0,025 процента чистой прибыли предприятия, которую рассчитывают на основании утвержденного отчета работодателя за соответствующий хозяйственный год по следующей методике: чистую прибыль предприятия делят на число работников предприятия и затем умножают на 0,025 процента. Если предприятие заканчивает хозяйственный год с убытком, то вознаграждение по экономическим результатам не выплачивается.

Если вознаграждение по результатам работы оговаривают в трудовом договоре, то работодатель обязан выплачивать его независимо от того, каким в данный момент может быть экономическое состояние предприятия. Условия выплаты вознаграждения по результатам следует сформулировать просто, ясно и недвусмысленно.

Помимо согласованной в трудовом договоре заработной платы, работодатель также выплачивает вознаграждение за работу в случае, если работник работает в ночное время, в государственные праздники, либо выполняет сверхурочную работу. Работа в это время создает работнику неудобства, так как в это время обычно не работают. Однако, если это обусловлено характером работы, либо острой рабочей необходимостью, то рабочее время, создающее неудобства, необходимо компенсировать.

Компенсировать его можно двумя способами: предоставлением дополнительного свободного времени в размере часов, отработанных в соответствующих условиях, либо выплатой почасовой оплаты в большем размере. О способе возмещения можно каждый раз договариваться отдельно, когда предстоит работа в соответствующих условиях.

Если соглашение о способе возмещения отсутствует, и стороны не достигли соглашения по этому вопросу, то исходят из способа возмещения, предусмотренного законом. Работа в ночное время компенсируется вознаграждением за труд в 1,25-кратном размере, работа в государственный праздник компенсируется вознаграждением за труд в двукратном размере, сверхурочная работа компенсируется вознаграждением в однократном размере за сверхурочные часы плюс оплачиваемым свободным временем той же продолжительности, что и сверхурочные часы. При желании стороны могут договориться о том, что работа в ночное время и в государственный праздник будет компенсироваться оплачиваемым свободным временем, а сверхурочная работа будет оплачиваться вознаграждением за труд в 1,5-кратном размере.

Работа в ночное время может происходить несколькими способами: только в ночное время (сторож), попеременно с дневным рабочим временем (посменная работа) или экстренно (острая рабочая необходимость). Если ра-



бота в ночное время – это обычное время работы, то рекомендуется включать плату за работу в ночное время в заработную плату, выплачиваемую ежемесячно. В трудовом договоре в таком случае следует указать, что заработная плата содержит в себе плату за работу в ночное время. Следует знать, что ставка почасовой оплаты работы в ночное время на 25 процентов выше.

NB! Помните, что 15–17-летние, окончившие основную школу, не могут работать в ночное время, то есть с 22:00 до 6:00. Если работник учится в основной школе, его нельзя привлекать к работе с 20:00 до 6:00. Несовершеннолетним также запрещено работать сверхурочно.

Рабочее время

Максимальная норма рабочего времени установлена законом. Это время, в которое работодатель обязан обеспечить работника работой, а работник обязан выполнять рабочие задания. Рабочее время – это количество часов в день и в течение семидневного периода времени (неделя), например, восемь часов в день и 40 часов в течение семидневного периода времени.

Может быть согласовано полное или неполное рабочее время. Полное рабочее время предусмотрено законом в количестве 40 часов в неделю, и договариваться о более длительном рабочем времени не разрешается. Неполное рабочее время представляет собой работу в течение времени, уменьшенного по сравнению с полным рабочим временем, установленным работнику в пределах рабочего дня. При поступлении на работу с неполным рабочим временем в трудовом договоре

следует указать, сколько часов в течение семидневного промежутка времени работник должен работать. Рабочее время должно быть ясно и недвусмысленно выражено в часах.

Для работника важно то, как организовано его рабочее время. Это влияет на его решение принять предложенное рабочее расписание и приступить к работе. Важно предоставить работнику информацию о том, как организовано рабочее время на планируемом рабочем месте: обычное рабочее время, то есть с понедельника по пятницу с двумя выходными днями; рабочее время, предусмотренное графиком, либо рабочее время при посменной работе.

Если молодой человек поступает на работу в первый раз, то рекомендуется как можно доступнее разъяснить ему все аспекты организации рабочего времени. При переговорах следует вы-

слушать пожелания и предложения молодого человека, касающиеся организации рабочего времени, и взвесить возможность совмещения рабочего времени с учебой.

Соглашение о рабочем времени указывается в трудовом договоре. Согласованное рабочее время является основанием для учета рабочего времени. Заключение соглашения о рабочем времени и указание его в трудовом договоре в виде промежутка (например, 35–40 часов) не допускается, поскольку в таком случае невозможно установить, когда происходит сверхурочная работа, либо недовыполнение рабочего времени.

NB! Если на работу поступает несовершеннолетний в возрасте 13–14 лет или старше, который обязан посещать школу, то в школьные каникулы для него законом предусмотрено сокращенное полное рабочее время – рабочий день для него составляет семь часов, а рабочая неделя – 35 часов. В течение учебной четверти он может работать в течение двух часов в день и 12 часов в течение семи дней. Если несовершеннолетний не обязан посещать школу, то его полное рабочее время, как и у взрослых, составляет восемь часов в день и 40 часов в течение семидневного периода времени. Если несовершеннолетний обязан посещать школу, то ему нельзя поручать выполнение работы непосредственно перед началом школьного дня.

Время начала и окончания рабочего дня, а также время обеденного перерыва устанавливает работодатель. Соглашение об этом может содержаться в трудовом договоре, но обычно это отмечено в правилах трудового распорядка. Если вы согласовали с работодателем время начала и окончания рабочего дня, которое отличается от организации рабочего времени других работников, это следует указать в трудовом договоре. Работодатель имеет право в одностороннем порядке изменить рабочее время (в том числе, время начала и окончания работы), если это исходит из нужд предприятия и если при изменении также разумно учтены интересы работников.

Время отдыха

Время отдыха – это время, в которое работник свободен от выполнения трудовых обязанностей. Работнику должно быть предоставлено предусмотренное законом минимальное время перерывов в течение рабочего дня, ежедневное и еженедельное время отдыха.

Перерывы в течение рабочего дня предназначены в первую очередь для отдыха и приема пищи (обеденный перерыв), продолжительность



которого составляет не менее 30 минут на каждые шесть часов рабочего времени. Несовершеннолетнему следует предоставлять перерыв не менее 30 минут на каждые 4,5 часа работы, причем перерывы в течение рабочего дня не входят в рабочее время.

Обеденный перерыв, как правило, не входит в рабочее время, за исключением случаев, когда обеденный перерыв не может быть предоставлен по причине характера работы. В таком случае работодатель должен обеспечить работнику возможность отдыха и питания в рабочее время.

Ежедневное время отдыха составляет не менее 11 часов в течение 24-часового периода. Это время начинается после окончания одного рабочего дня и завершается с началом следующего. Однако для молодых работников, в зависимости от их возраста, может быть установлено более продолжительное обязательное время отдыха.

Еженедельное время отдыха составляет не менее 48 часов в течение семидневного периода времени. Время отдыха начинается после окончания одного рабочего дня и заканчивается с началом следующего рабочего дня.

Ежедневный период отдыха не является частью еженедельного периода отдыха, а должен предшествовать еженедельному периоду отдыха.

NB! Если на работу поступает несовершеннолетний в возрасте 13–14 лет или старше, который обязан посещать школу, то его время отдыха в школьные каникулы должно составлять не менее 15 часов подряд в течение 24-часового периода времени и не менее 21 часа подряд в течение учебной четверти. Если вы принимаете на работу несовершеннолетнего, который не обязан посещать школу, то его время отдыха должно составлять не менее 14 часов подряд в течение 24-часового периода времени.

Место выполнения работы

Место выполнения работы, то есть рабочее место должно быть обозначено в трудовом договоре. Таким образом определяется, где работник будет ежедневно выполнять свои трудовые обязанности. Определение рабочего места во многом зависит от характера работы и рабочих заданий. Во время переговоров, предшествующих заключению трудового договора, очень важно согласовать место выполнения работы. От этого может зависеть, будет ли предлагаемая работа приемлемой для будущего работника. Для работодателя определяющее значение может иметь также то, выполняют ли работу в одном конкретном месте или необходимом работодателем

лю району. Обязательно нужно договориться и о том, предполагает ли работа выполнение рабочих заданий в служебной командировке. Служебная командировка – это временное выполнение трудовых обязанностей за пределами оговоренного рабочего места.

NB! Если работник несовершеннолетний, то в служебную командировку его могут направить с его согласия и согласия его законного представителя (матери или отца).

Если вы направляете работника на работу за рубеж, то знайте, что если работник выполняет рабочие задания в ваших интересах, это является **служебной командировкой**. Однако, если вы заключили соглашение с находящимся за рубежом предприятием и направляете работника для выполнения рабочих заданий в его интересах, то такой работник является **командированным работником**. Направляя работника в зарубежную командировку, работодатель возмещает ему связанные с командировкой расходы и выплачивает суточные за каждый день, проведенный в командировке. Командированному работнику гарантировано соблюдение действующих в иностранном государстве условий труда, в том числе выплачивается заработная плата в размере не менее установленной в иностранном государстве минимальной ставки оплаты труда.

Иные сведения в трудовом договоре

В трудовом договоре помимо важных условий можно указать и другие данные, например данные о работодателе и работнике (имя, личный или регистрационный код, место жительства или местонахождение), дату заключения трудового договора и начала работы, предлагаемые работодателем обучение и другие блага, продолжительность основного отпуска и информацию об ином оплачиваемом работодателем отпуске (например, учебный отпуск), а также продолжительность испытательного срока. В трудовом договоре также должна быть ссылка на установленные работодателем правила трудового распорядка, а при наличии коллективного договора – ссылка на коллективный договор. Кроме того, в трудовом договоре должна быть ссылка на письменно воспроизводимую форму расторжения трудового договора, а также на обязанность обоснования и сроки предуведомления.



Работодатель может потребовать от работника предоставить подтверждение указанных им данных.

NB! Знайте и сообщите работнику, что согласованные и отмеченные в трудовом договоре условия можно изменить только по соглашению сторон.

Изменение трудового договора может представлять собой изменение существующего условия (смена полного рабочего времени на неполное или наоборот), внесение в трудовой договор нового условия (временная работа в иностранном государстве), а также исключение из трудового договора существующего условия (возмещение расходов, связанных с выполнением рабочих заданий).

Если вы пришли к соглашению по условиям трудового договора, будет нелишним еще раз их просмотреть и убедиться, что работнику ясны и понятны все соглашения. Если работник перед подписанием трудового договора желает узнать мнение своих родителей или знакомых по поводу соглашений, следует дать ему эту возможность и договориться, в какой день договор будет подписан.



Заключение трудового договора

Если вы пришли к соглашению по всем условиям трудового договора, пришло время вписать их в трудовой договор, то есть заключить трудовой договор. Трудовой договор – это основополагающий документ для работы работника. Из этого документа исходят права и обязанности работника, а кроме того, он устанавливает обязанности и для вас как второй стороны договора. Поэтому как в ваших интересах, так и в интересах работника заключить трудовой договор до его реального поступления на работу, но не позже дня поступления на работу. Трудовой договор заключают в письменном виде и после подписания один экземпляр выдают работнику.

NB! Если работник несовершеннолетний, то знайте, что перед заключением договора он должен предоставить заявление о приеме на работу и согласие на это законного представителя (матери или отца).

Возникновение трудовых отношений

Трудовые отношения возникают при реальном поступлении работника на работу даже в том случае, если ко дню поступления на работу трудовой договор еще не заключен. В рамках трудовых отношений у сторон договора возникают права и обязанности.

Работодатель прежде всего обязан:

- обеспечивать работника согласованной работой, а также давать четкие и ясные распоряжения;
- выплачивать плату за работу в размере, во время и на условиях, согласованных с работником;
- обеспечивать согласованное время труда и отдыха, вести расчет фактически отработанного времени;
- развивать работника, обеспечивать ему овладение знаниями и умениями;
- обеспечивать работнику условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности труда;
- уведомлять работника обо всех важных условиях труда или их изменении;
- руководить и контролировать работника так, чтобы не нарушать его приватность;
- при обработке персональных данных работника придерживаться предусмотренных законом требований;
- уведомлять несовершеннолетнего работника и его законного представителя (как правило, родителя) о связанных с работой рисках и мерах, принятых для защиты его здоровья и безопасности.

Перед поступлением на работу вы должны ознакомить работника с некоторыми документами, связанными с его работой, общей организацией

труда и рабочей средой. Прежде всего, это правила трудового распорядка, материалы инструктажа, а также документы, касающиеся гигиены и безопасности труда. Если у работодателя заключен коллективный договор, то работника следует ознакомить с его содержанием. В коллективном договоре могут быть условия, которые распространяются также на работника.

В правилах трудового распорядка даются инструкции по поведению для работодателя и работников. Цель введения этих правил – сообщить, как работодатель и работники должны поступать в определенных условиях. Например, в правилах трудового распорядка может содержаться информация о том, как происходит вход и выход с рабочего места (карта-пропуск), во сколько начинается и заканчивается рабочий день, в какое время можно уходить на обед, есть ли перерывы в течение дня, их продолжительность, как подать заявление об использовании или изменении времени отпуска, как отдаются рабочие распоряжения, каковы ограничения, связанные с использованием компьютерной сети и электронной почты, требования пожарной безопасности и гигиены труда и т.п. Умело составленные правила трудового распорядка полезны всем, так как позволяют лучше организовать работу. Если вы видите, что у работника проблемы с организацией труда, помогите ему как можно скорее.

Дайте работнику возможность восстановить силы

Трудоспособность работника поможет восстановить отпуск. Для работника предусмотрен ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Задача работодателя – ежегодно обеспечивать работнику отпуск, при этом в течение не менее 14 календарных дней отпуск должен быть непрерывным.

Знайте, что работник имеет право в течение первого календарного года взять отпуск после шестимесячного периода работы. По соглашению сторон можно взять отпуск и раньше. Время отпуска работников планируют с помощью графика отпусков и доводят до сведения работников. Учтите, что если отпуск работника не внесен в график, то у работника есть право взять отпуск в подходящее ему время, уведомив об этом работодателя не позднее чем



за 14 календарных дней в форме, позволяющей письменное воспроизведение.

NB! Если Ваш работник несовершеннолетний, то продолжительность его отпуска составляет не менее 35 календарных дней.

Дайте работнику возможность получать образование

У вас работает молодой работник, который еще не закончил свое образование или желает учиться дальше? Поддержите его учебу и дайте возможность наряду с работой получать образование. Если работник планирует сдать вступительные экзамены, то он имеет право использовать отпуск для сдачи вступительных экзаменов. Знайте, что вы можете оплатить ему этот отпуск, например на том условии, если он поступит в учебное заведение.

Учебный отпуск предусмотрен для тех работников, кто получает основное образование, общее среднее образование, учится в профессионально-техническом училище или университете. Продолжительность учебного отпуска составляет 30 календарных дней в течение года, за двадцать из которых выплачивают среднюю заработную плату. Право на получение учебного отпуска работник имеет в случае, если он предоставит работодателю

справку из учебного заведения, которая подтверждает его учебу. Использование учебного отпуска предназначено прежде всего для обучения, и не имеет значения, ходит ли работник на лекции, сдает экзамены, посещает семинары или учится самостоятельно. Работник может использовать весь учебный отпуск сразу, либо взять его по дням. Если предстоит окончание учебного заведения, то работник имеет право на дополнительный учебный отпуск продолжительностью 15 календарных дней, за который выплачивается заработная плата в размере не менее действующей в стране минимальной ставки оплаты труда.

Пример. Работник хочет использовать учебный отпуск продолжительностью 30 календарных дней, чтобы собрать материалы к зачетной работе. Чтобы использовать желаемый отпуск, работник должен предоставить работодателю справку о том, что он включен в список учащихся. Кроме того, работник обязан представить работодателю заявление на отпуск не менее чем за 14 дней до ухода в учебный отпуск.

У работника есть право на получение отпускных за период 20 календарных дней. Поскольку учебный отпуск предоставляется в календарных днях, работнику следует выплачивать среднюю заработную плату на основе календарных дней. Среднюю заработную плату рассчитывают на основе заработной платы, полученной работником за шесть календарных месяцев, предшествовавших месяцу, в который возникла необходимость расчета. При расчете отпускных месяцем, в который возникла необходимость расчета, считают месяц, на который выпадает предпоследний рабочий день перед началом отпуска.

Работодатель должен был выплатить отпускные за учебный отпуск 15 декабря. Хотя размер заработной платы работника оставался неизменным, согласно Закону об обучении совершеннолетних, следует рассчитать среднюю заработную плату. Поскольку день выплаты заработной платы был 5 декабря, то за основу при начислении отпускных были взяты месяцы с июня по ноябрь. Заработная плата работника за этот период составила 3600 евро, а число календарных дней в шести месяцах – 183 дня. Средняя заработная плата в расчете на один календарный день составила $3600 : 183 = 19,67$ евро. Работодатель должен выплатить работнику отпускные за 20 календарных дней в размере $19,67 \times 20 = 393,40$ евро.

Помните: несовершеннолетний, обязанный посещать школу, во время школьных каникул может работать не больше половины продолжительности каждых школьных каникул.

Принять на работу молодого работника сложнее, чем нанять совершеннолетнего работника с жизненным и рабочим опытом. Проведение обучения и инструктажа молодого работника требует больше сил и внимания. Возможно, придется время от времени напоминать ему, что в рабочее время делают работу, а начало рабочего дня – это строго установленное время. Помимо всех прочих действий, обращайте внимание на то, как молодой работник справляется с работой, проявляйте интерес к его работе и результатам, серьезно относитесь к его здоровью и благополучию, создайте для него приятную и дружественную трудовую среду и помогите почувствовать принадлежность к коллективу. Разумеется, прием на работу молодого работника не означает только обязанности – молодой работник привносит в работу предприятия много позитивных моментов. Энергия, увлеченность и свежие знания молодого работника пойдут на пользу каждой фирме.



ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧЕЙ СРЕДЕ?



Памятка работодателю

- Следите за работой молодого работника, чтобы у него сформировались правильные рабочие навыки!
- Подробно разъясните молодому работнику, как работать безопасно!
- Серьезно относитесь к обращениям молодого работника!
- Обращайте внимание на здоровье молодого работника!
- Следите за тем, чтобы молодой работник при необходимости использовал средства индивидуальной защиты!

Особенности приема на работу молодого работника

Молодые работники, то есть те, кому еще не исполнилось 25 лет – это новое поколение рабочей силы, чье здоровье, которому не нанесен ущерб работой, позволит им работать в течение длительного времени, и тем самым обеспечит лучшую пенсию тем, у кого на нынешний день насчитываются уже многие годы трудового стажа. Задача работодателя состоит в том, чтобы обеспечить молодым работникам безопасное начало трудовой жизни. Вы как работодатель отвечаете за условия труда молодых работников и обязаны обеспечить им хорошую организацию гигиены и безопасности труда.

Закон о гигиене и безопасности труда распространяется также на учеников и студентов, находящихся на учебной практике. Поэтому для практиканта следует обеспечить по меньшей мере такой же уровень выполнения требований гигиены и безопасности труда, как и для работников предприятия.

К приему на работу молодого работника нельзя относиться так же, как к приему опытного работника, имеющего годы или десятилетия трудового стажа. Молодые работники подвергаются на работе большей опасности, чем другие, по нескольким причинам. У них могут быть хорошие теоретические знания, но скромные практические умения, в том числе, умение чувствовать опасность. Их опыт работы небольшой или совсем отсутствует, и осведомленность о присутствующих на рабочем месте рисках для здоровья и факторах опасности весьма скромная. К тому же, работа и рабочее место непривычны для молодого работника, и он не знает, что нужно делать





самостоятельно, а что должен делать работодатель. Понимание потенциальных опасностей, связанных с работой, приходит с накопленным опытом. То, что для опытного работника может показаться элементарным, не всегда столь очевидно для молодого специалиста.

Работодателю запрещается допускать к работе работника, у которого отсутствуют необходимые специальные знания и умения, а также знания о гигиене и безопасности труда. Поэтому следует обе-

спечивать молодых работников такими рабочими заданиями и условиями, которые им подходят, безопасны для них и отвечают их умениям, а также их умственным и физическим возможностям.

Если работник еще не достиг совершеннолетия, то при определении рабочих заданий следует учитывать ограничения, вытекающие из постановления № 94 Правительства Республики от 11.06.2009 «Перечень факторов опасности рабочей среды и работ, в случае которых несовершеннолетнего запрещено допускать к работе». К примеру, ограничением является уровень шума. Если уровень шума в рабочей среде превышает 85 дБ, то несовершеннолетние работники должны использовать средства защиты органов слуха. Работа несовершеннолетних в рабочей среде, где уровень шума превышает 80 дБ, недопускается.

Несовершеннолетним запрещается выполнять работу, которая связана с опасностью падения с высоты, а также с использованием механического резака, дисковой или ленточной пилы, металлической фрезы, сварочного оборудования, либо оборудования, работающего при помощи сжатого воздуха. В постановлении содержится перечень опасных химикатов, обозначенный символами опасности и предупреждающими фразами о рисках. Для несовершеннолетних взаимодействие с указанными химикатами должно быть исключено.

Из постановления министра социальных дел № 26 от 27.02.2001 «Требования гигиены и безопасности труда при перемещении тяжестей вручную» также вытекает специальное требование к работе несовершеннолетних: если работа по перемещению тяжестей составляет основную часть рабочего времени работника, то для перемещения вручную предметов весом 5 кг и выше можно привлекать работников начиная с 18 лет. Лицам до 16 лет подобная работа по перемещению тяжестей запрещена.

Причиной ограничения является неспособность несовершеннолетних ощущать опасность в силу отсутствия обучения, либо опыта, а также то обстоятельство, что они не могут уделять достаточно внимания безопасности.

Пример. Несовершеннолетний работал с газонокосилкой на бугристом и неровном газоне. Чтобы было удобнее работать, он не толкал газонокосилку перед собой, а двигался задом наперед, время от времени подтягивая машину к себе. Он не мог видеть опасность в том, что, двигаясь задом наперед по неровной поверхности, можно легко потерять равновесие, и что во время падения человек хватается за любой предмет. В результате при потере равновесия при работе с газонокосилкой машину тянут на себя, что влечет за собой возможную ампутацию пальцев ног.

Дети и подростки должны делать то, что им по силам и не угрожает их здоровью и жизни. И газонокосилки, и триммеры – это механические резаки, следовательно, несовершеннолетним нельзя с ними работать.

Для выяснения того, какие рабочие задания и условия труда будут безопасными для молодых людей, перед их поступлением на работу важно организовать анализ рисков рабочей среды, в ходе которого следует учитывать возрастные особенности работника. Подробный анализ рисков обязательно поможет предупредить связанные с работой риски, к которым следует относиться серьезно.

Причиной многих опасных ситуаций зачастую считается рискованное поведение или недостаточный опыт работы молодых людей. Именно эти риски следует учесть в ходе анализа рисков и предусмотреть действия для предотвращения нанесения ущерба здоровью. Обязанность работодателя – уведомить несовершеннолетнего работника о связанных с работой рисках и мерах, принятых для защиты его здоровья и безопасности. Если на работу поступает несовершеннолетний, которому еще не исполнилось 15 лет, то следует уведомить также его законного представителя.

С наличием на предприятии молодого работника следует считаться и в случае внутреннего контроля рабочей среды. В ходе внутреннего контроля нужно проследить за работой молодых людей, чтобы убедиться, являют-

ся ли принятые для обеспечения их безопасности меры достаточно эффективными, и нуждаются ли они в пересмотре в случае каких-либо изменений. Будет хорошо, если большее внимание молодому коллеге в повседневной работе уделяет также специалист и уполномоченный по рабочей среде. Ведь одна из обязанностей уполномоченного по рабочей среде – следить, чтобы работники получали необходимые знания, инструктаж и обучение в сфере гигиены и безопасности труда.



Молодых людей следует считать полноправными членами предприятия и вовлекать в обсуждение тем, связанных с гигиеной и безопасностью труда. Разумеется, их опыт работы может быть пока скромным, но теоретические знания и свежий взгляд на рабочую среду позволят им сделать выводы, к которым не смогут прийти их коллеги, долгое время работающие в той же самой рабочей среде.

Работодатель молодого работника играет большую роль в формировании связанных с работой ценностей. Если работодатель считает важными темы гигиены и безопасности труда и уделяет им внимание, так, что работники видят и понимают его усилия, то молодые работники также начинают видеть важность гигиены и безопасности труда. Если работодатель поступает наоборот и относится к требованиям гигиены и безопасности труда, как к каким-то бессмысленным обязанностям, то и у молодого работника возникает небрежное отношение к рабочей среде, что легко перерастает в небрежность по отношению к собственному здоровью.

Даже если взрослый человек неправильно относится к безопасности, у него может быть достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с проблемами. В отличие от него, у молодого работника этих навыков нет. Поэтому нельзя переоценить важность личного примера и поддержки со стороны работодателя. Например, если работодатель, находясь в среде с повышенным уровнем шума, всегда использует средства защиты для органов слуха, молодой работник лучше осознает, почему так важно заботиться о своем здоровье.

Работодатель и коллеги должны поощрять молодого работника сообщать об опасностях и рисках, и отказываться от работы, если он не знает в точности, как и что делать, а также задавать вопросы, касающиеся рабочей среды и организации его работы. К сожалению, зачастую молодые люди боятся говорить о проблемах, пытаются показать, что они являются достойными и самостоятельными работниками и желая угодить работодателю.

Формирование у молодых людей правильных ценностей в области гигиены и безопасности труда обычно способствует и изменению ценностей их более опытных коллег. Если, например, молодой работник использует средства индивидуальной защиты, то и у старшего коллеги может сложиться понимание, что средства индивидуальной защиты – не досадная помеха, но если их использовать, то можно выполнять работу, не опасаясь нанести ущерб своему здоровью.

Для работодателя на рынке труда Эстонии важно, чтобы его предприятие считалось хорошим местом для работы. Если работающий в вашей фирме молодой работник доволен рабочей средой и условиями труда, то информация об этом достигнет и других молодых людей, из числа которых на ваше предприятие могут поступить другие работники. В контексте будущего вашего предприятия это, конечно, позитивный момент. Если же на вашем предприятии над молодым работником скорее издеваются и поручают, например, носить вакуум ведрами, то молодой работник с большой вероятностью вскоре уйдет с такой работы.

Инструктаж и обучение

Проведение инструктажа и обучения работников регулирует статья 13³ Закона о безопасности и гигиене труда.

При проведении инструктажа важны две вещи: уместные инструкции и уместное инструктирование. Уместные инструкции должны предоставлять информацию, применимую к конкретной работе на определенном предприятии. К сожалению, часто используются стандартные инструкции, которые кажутся описывающими тот же процесс или оборудование, но слишком общими, что делает их малоинформативными для работника. Например, на предприятии может быть инструкция по работе на строгальном станке, где рассматриваются общие принципы работы с рубанком, но не указывается конкретный вид станка, а также не предоставляется информация о приспособлениях для обеспечения безопасности, таких как регулировка предохранительного кожуха.

Важно, чтобы молодой работник получил из инструкции необходимую и существенную информацию для выполнения работы. В противном случае у него сложится мнение, что инструктаж – это формальность, которая не поможет в реальной работе.



Работодатель обязан провести инструктаж для работника перед началом работы. В ходе инструктажа работодатель в первую очередь сообщает работнику следующее:

- требования по гигиене и безопасности труда на предприятии, а также контактные данные уполномоченного по рабочей среде и специалиста по рабочей среде;
- результаты оценки рисков рабочей среды, в том числе факторы опасности для работника, риски для здоровья и принимаемые меры для предотвращения ущерба здоровью;
- требования безопасности к выполняемой работе и используемому средству труда;
- правильные с точки зрения эргономики рабочие позы и приемы работы;
- использование коллективных и индивидуальных средств защиты;
- действия в случае ущерба здоровью, в том числе инструкции по оказанию первой помощи, использование средств первой помощи и их местонахождение, номер экстренной помощи 112 и контактные данные лица, оказывающего первую помощь;
- требования электрической и пожарной безопасности;
- инструкции по поведению при угрозе несчастного случая и несчастном случае, используемые на рабочем месте предупреждающие знаки, расположение эвакуационных выходов и путей, а также оборудования для пожаротушения;
- инструкции по предотвращению загрязнения окружающей среды.

Пример. На предприятии используется производственная линия, которая состоит из строгального станка и двухдискового пильного станка. Детали, изготовленные на пильном станке, передавались работнику на транспортер, который занимался их сортировкой и складированием. Для снижения уровня шума перед пильным станком была установлена деревянная стена. В связи с этим в ходе обычной работы работник не мог видеть сам пильный станок, настройку которого осуществлял оператор.

В конце смены 19-летняя работница, занимавшаяся сортировкой и складированием деталей, должна была участвовать в уборке помещения, где располагалась производственная линия. На решетке под одним из пильных дисков остался маленький обрубок дерева. Убирая обрубок, работница немного подняла руку вверх, в результате чего рука попала под диск, который повредил сухожилия.

Работница была проинструктирована по части того, что касалось ее обычной работы – приема деталей с конвейера, их сортировки и складирования. Но она не была осведомлена об опасностях, связанных с уборкой производственной линии. После несчастного случая работница сказала, что она, конечно, была в курсе того, что за деревянной стеной где-то на производственной линии находятся пильные диски, но не знала, где именно. Она узнала это только после того, как диск поранил ей руку.

Обучение

Обучение проходит под руководством назначенного работодателем специалиста, либо опытного работника. Назначая молодому работнику руководителя, следует учитывать личные качества руководителя, а также рабочую нагрузку и характер работы. Также следует убедиться в том, что рабочие задания, возложенные на руководителя, дают ему возможность день за днем обучать молодого работника. К примеру, у мастера крупного производственного цеха, под началом которого работает 25 работников, не всегда найдется время и возможность сосредоточиться на обучении нового работника.



Хороший руководитель:

- достаточно терпелив, чтобы обучать молодого работника;
- внимательный и добросовестный;
- способен говорить об ошибках другого человека и делать замечания;
- безупречно ведет себя в части безопасности, поскольку молодой работник перенимает подход руководителя.

Руководитель должен находиться рядом с молодым работником до тех пор, пока работник не будет допущен к самостоятельной работе, то есть пока он не овладеет правильными и безопасными приемами работы.

Пример. 18-летний работник, проработавший на предприятии меньше месяца, проходил практику в качестве стропальщика. На открытом складе шла погрузка материалов с помощью крана. Молодой работник находился в кузове автомобиля и спешил перед подъемом груза установить подкладочный брус. Груз подняли неожиданно, и от полученного удара работник упал на находившийся за его спиной груз. Результатом стал тяжелый несчастный случай на работе – перелом ноги. Однако последствия несчастного случая могли бы быть еще более тяжелыми, если бы работник получил удар по голове или грудной клетке.

Молодой работник находился на обучении, и у него не было опыта работы. Ему, разумеется, был назначен руководитель, но тот в момент несчастного случая был далеко. Другой обученный работник, который управлял краном, неверно оценил ситуацию – он должен был остановить груз раньше.

На начальной стадии обучения руководитель во время выполнения такой опасной работы не должен оставлять работника одного. Другие работники, помимо руководителя, тоже должны осознавать, что у молодого работника нет опыта, и он может действовать неправильно, а потому быть более внимательными, особенно во время выполнения опасной работы.



Контроль состояния здоровья

В части 1 статьи 131 Закона о безопасности и гигиене труда приведены факторы опасности рабочей среды и характер работы, в случае которых в течение четырех месяцев с момента начала работы следует провести обследование состояния здоровья работника у врача по гигиене труда. Обследование состояния здоровья должно проводиться в рабочее время и за счет работодателя. Своевременное проведение обследования состояния здоровья важно, так как с помощью него можно получить информацию о непригодности работника к работе заблаговременно, до возникновения ущерба здоровью и формирования профессионального заболевания.

В случае, когда работник приступает к ночной работе, обследование состояния здоровья следует провести до допуска к работе. После проведения обследования состояния здоровья врач по гигиене труда выдает работодателю решение по результатам контроля. Работодатель обязан соблюдать ограничения или исключения, указанные в строке «Решение». В решении, как правило, содержатся также рекомендации как для работника, так и для работодателя. Например, работнику может быть нужен какой-либо определенный тип индивидуальных средств защиты, или ему показаны более частые перерывы в течение рабочего дня, запрещено перемещение тяжестей, либо контакт с химикатами. Работодатель должен реализовывать на практике предложения врача по гигиене труда, если это не влечет за собой несоразмерно больших затрат для работодателя.

Рабочее место и средства труда молодого работника

На что работодатель должен обратить внимание в связи с рабочим местом молодого работника и передаваемыми ему в пользование средствами труда? По меньшей мере, на некоторое время после приема на работу для молодого работника рекомендуется очертить определенную зону, где он будет выполнять свои рабочие задания. Таким образом, молодой работник сможет сперва ознакомиться со своим рабочим местом, чтобы чувствовать себя там в безопасности. Не рекомендуется допускать молодого работника на рабочие места коллег, где ему не нужно выполнять трудовые обязанности, поскольку новый работник не знает специфики выполняемой там работы и исходящих из нее опасностей, и своим поведением может подвергнуть опасности как себя, так и своих коллег.

Работодатель должен следить за тем, чтобы работник приспособил свое рабочее место для себя с точки зрения эргономики. Данное рабочее место могло подходить ранее работавшему здесь работнику, но люди различаются по росту, и поэтому, в случае каждого нового работника, следует убедиться, что рабочее место ему подходит. Например, для работника более высокого роста нужно поднять рабочую поверхность, чтобы ему не приходилось работать сгорбившись.

Даже при такой, казалось бы, безопасной для здоровья работе, как работа с монитором, важно правильно организовать рабочее место с учетом принципов эргономики. Несоблюдение этого требования может привести к нарушениям в работе костно-мышечной системы.

Примерно четверть всех несчастных случаев на работе составляют случаи, когда работник поскользывается либо спотыкается на одной поверхности. Поэтому важно подчеркнуть для нового работника важность содержания рабочего места в порядке и следить, чтобы он соблюдал порядок.

Многие молодые работники трудятся с использованием машин и оборудования. Опасное оборудование используется не только на производящих предприятиях, но также и, к примеру, на кухнях общественного питания. Хотя используемые средства труда должны быть безопасными, некорректное обращение с ними может вызвать скрытые риски. Поэтому важно, чтобы молодые работники могли пользоваться только теми машинами и оборудованием, в отношении которых они прошли инструктаж и обучение. Следите также, чтобы молодой работник с целью более быстрого выполнения работы не удалял защитные ограничения и приспособления безопасности.

Значительная доля несчастных случаев на работе происходит не во время обычной работы с машинами и оборудованием, а во время их обслуживания, ремонта, либо устранения возникших неполадок. Поэтому важно разъяснить молодому работнику, какие работы по ремонту и обслужива-

нию можно выполнять самостоятельно, а для каких на предприятии имеются другие, прошедшие обучение работники, которым следует сообщать о необходимости проведения таких работ. Следует убедиться, что молодой работник знает, как поступить в случае, если в работе оборудования случилась перебой.

Пример. Во время работы на деревообрабатывающем станке пропало электропитание. На предприятии был профессиональный электрик, к которому в подобных случаях следовало обращаться, однако работник решил сам устранить возникшую проблему. Он открыл дверцу электрощита и начал что-то делать в щитке с помощью инструментов. В результате возникла электрическая дуга, и работник получил ожог.

Средства индивидуальной защиты и обучение их использованию

Особое внимание работодатель должен обратить на использование молодым работником средств индивидуальной защиты. Обязательно нужно проследить, чтобы работник использовал их правильно и на протяжении всего времени выполнения опасной работы. Для молодого работника в новинку использование даже обыкновенных средств защиты (шлема, берушей, респиратора). Поэтому особенно важно провести обучение, посвященное правильному использованию средств индивидуальной защиты. Неверно используемые средства индивидуальной защиты не защищают работника, а только создают иллюзию безопасности – чувство, что работник защищен, – поэтому, в случае возникновения опасности, он может ничего не предпринять. Тогда несчастный случай не заставит себя ждать!

В случае использования средств индивидуальной защиты нет ничего лучше личного примера: носит ли руководство предприятия на строительной площадке шлемы и защитную спецобувь? Если руководители высшего звена не соблюдают правила, то лицемерно и неэффективно будет требовать выполнения их от других работников.

При использовании средств индивидуальной защиты важна последовательность. Даже при однократной работе с дисковым резаком следует надевать защитные очки, поскольку для того, чтобы получить травму глаз, не нужно работать без очков долгое время – достаточно пары секунд.

Пример. Для удаления металлических заусенцев работник использовал пневматическую фрезу. Он забыл надеть выданные ему защитные очки, и во время работы ему в глаз попала металлическая стружка. К счастью, травма была легкой. Врачи удалили из глаза металлическую стружку, и работник смог вернуться к работе.

Возникли трудовые вопросы? **Инспекция труда знает ответы**

ЗАГЛЯНИ

на сайт Инспекции труда **www.ti.ee**

и на портал «Трудовая жизнь» **www.tooelu.ee**

СПРОСИ СОВЕТ

640 6000

jurist@ti.ee

ИСПОЛЬЗУЙ

iseteenindus.ti.ee

ПРИГЛАСИ

на предприятие консультанта
по рабочей среде **ti@ti.ee**



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



TÖÖELU