



TÖÖINSPEKTSIOON

Памятка молодому работнику

Что нужно учесть,
поступая на работу?



Содержание

Введение	4
ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ?	6
Договоры, заключаемые для выполнения работы	7
Выбирайте подходящую работу	9
Убедитесь, что работодателю можно доверять	10
Важные условия трудового договора	10
Описание рабочих заданий	11
Заработная плата	12
Рабочее время	15
Время отдыха	16
Место выполнения работы	16
Иные сведения в трудовом договоре	18
Заключение трудового договора	20
Отпуск поможет восстановить силы	21
Не забрасывайте учебу!	22
ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧЕЙ СРЕДЕ?	24
На что обратить внимание при поступлении на работу?	25
Инструктаж и обучение	28
Контроль состояния здоровья	31
Рабочее место и средства труда	32
Использование средств индивидуальной защиты	34

Авторы: Нийна Сийтам, Анни Коха, Меэли Мийдла-Ванаталу,
Рейн Рейсберг, Пирет Кальюла
Поправки: Алиса Ярова, Владимир Логачев
Оформление: Kuma Print
Фотографии: Adobe Stock, Shutterstock
Типография: Kuma Print

2-е исправленное издание

© Инспекция труда, 2023

ISBN 978-9949-646-68-5 (pdf)

ISBN 978-9949-646-67-8

Введение

Работать и зарабатывать деньги – это так увлекательно! Особенно здорово, если вы работаете в сфере, о которой давно мечтали или которую изучали, в которой хотели бы испытать свои силы и применить полученные знания на практике. Молодёжи разрешено работать с достаточно раннего возраста, в особых случаях с семи лет. Эта брошюра предназначена для тех, кому уже исполнилось 13 лет.

Если вы уже определились с выбором и с нетерпением ждете, когда можно будет приступить к работе, то эта брошюра предназначена именно для вас. В ней вы найдете правила и рекомендации, которым стоит следовать при устройстве на работу и выполнении трудовых обязанностей. Из брошюры вы узнаете, о каких условиях важно договориться с работодателем, как заключить трудовой договор, продолжительность рабочего дня и времени отдыха.

Пробный день и добровольная работа

Молодым работникам часто предлагают пробный день или прийти на помощь добровольным помощником. При этом лицо, предлагающее работу, говорит, что если всё пройдет хорошо и вы справитесь с работой, то вам выплатят деньги и позже заключат с вами договор. Знайте,

что подобное предложение на самом деле противоречит закону. Для оценки пригодности работника Законом о трудовом договоре предусмотрен испытательный срок.

В ходе испытательного срока работодатель оценивает, подходит ли работник для выполнения согласованной работы, а работник может выяснить, обладает ли необходимыми навыками и готовностью работать на конкретном рабочем месте. Испытательный срок позволяет сторонам понять, соответствуют ли заключенные трудовые отношения их желаниям.

Максимальная продолжительность испытательного срока – первые четыре месяца с момента фактического поступления работника на работу. В испытательный срок не засчитывается время, когда работник не мог выполнять трудовые задачи, прежде всего, если работник был на больничном или в отпуске.

Выполнение конкретных рабочих заданий, например, обслуживание клиентов в кассе супермаркета или размещение товара на полках в торговом зале – это и есть работа, и ее делают только

за соответствующую плату. Работодатель не имеет права требовать, чтобы в течение пробного дня работник выполнял работу бесплатно. Работодатель может не оплачивать пробный день лишь в том случае, если работник пришел, чтобы просто ознакомиться со своим будущим рабочим местом и не выполняет никакой реальной работы и рабочих заданий.

Несчастный случай приходит внезапно

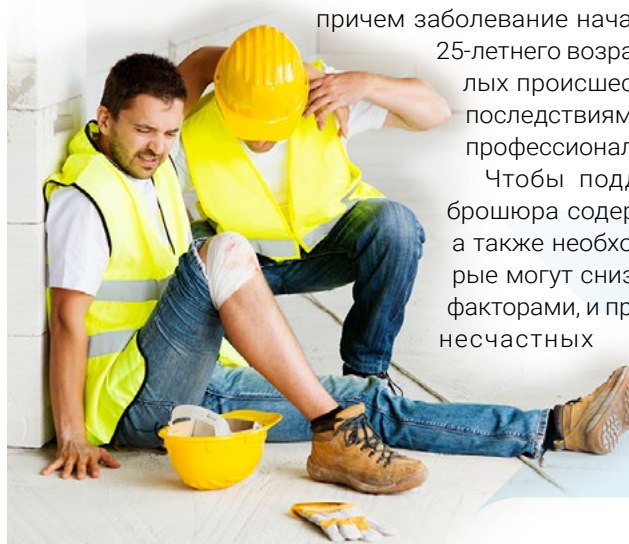
Ни один молодой работник не приходит на работу с мыслью, что трудовые обязанности могут оказать разрушительное воздействие на его здоровье, и уже через несколько лет он не сможет продолжать работу вообще или в любимой сфере деятельности. Каждый человек надеется, что работа не повредит его здоровью, и он сможет продолжать работать до преклонных лет.

Несмотря на то, что работа не всегда предполагает риск для здоровья и для жизни, реальность, к сожалению, может оказаться более суровой. Статистика показывает, что 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 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 молодому работнику

- Перед поступлением на работу проверьте надежность работодателя (предприятия)!
- Выбирайте работу, которая вам подходит!
- Не бойтесь спрашивать и вести переговоры!
- Заключайте соглашения в письменном виде!
- Отдавайте предпочтение трудовому договору, знайте свои права и обязанности!
- Не забрасывайте учебу!

Договоры, заключаемые для выполнения работы

Как правило, работу выполняют на основании трудового договора, хотя для этого может быть заключен также договор подряда или договор поручения. Какой договор нужно заключить для выполнения определенной работы? На этот вопрос нельзя ответить однозначно. Прежде всего, следует попытаться выяснить для себя, в чем состоит цель заключения того или иного договора, и о чем в случае того или иного договора договариваются.

Трудовой договор заключают для долгосрочной работы. Трудовой договор, как правило, бессрочный, работодатель организует и проверяет выполнение рабочих заданий, за работу выплачивается заработная плата (как минимум один раз в месяц), предусмотрен ежегодный оплачиваемый отпуск, действуют требования гигиены и безопасности труда. Организацией рабочего времени предусмотрены рабочее время и время отдыха, предельные нормы которых отвечают закону. Работодатель предоставляет средства для выполнения рабочих заданий. Прекращение трудового договора происходит согласно установленным законом правилам. Стороны договора называются работником и работодателем.

Договор подряда – это договор оказания услуг, который обычно заключают, когда договариваются об изготовлении или изменении какой-либо вещи, либо о достижении с помощью оказания услуг другого условленного результата (например, для ремонта квартиры). При выполнении рабочих заданий подрядчик обычно может сам решать, где, каким образом и в какое время он делает работу. Договор подряда всегда срочный. Стороны договора называются подрядчиком и заказчиком.

Договор поручения – это договор оказания услуг, который подходит в случае, когда договариваются о выполнении конкретной задачи (например, о проведении лекции). Результат работы не обязательно должен совпадать с результатом, который ожидает доверитель (например, представление в судебном споре). Стороны договора называются поверенным и доверителем.

Для того, чтобы проще было сделать выбор, ниже приведены основные различия между трудовым договором и другими обязательственно-правовыми договорами (договорами оказания услуг).

Трудовой договор	Договор оказания услуг
Работодатель руководит и контролирует работника.	Лицо, оказывающее услугу, может самостоятельно выбирать время и место выполнения работы.
Письменный: помогает избежать споров по оговоренным условиям.	Может быть также устным.
Как правило, бессрочный. Срочный договор заключают только тогда, когда работа носит временный и срочный характер.	Как правило, срочный.
Время выполнения работы и сверхурочная работа ограничены, действует время отдыха.	Выполнение работы можно требовать без ограничения, время отдыха не предусмотрено.
При работе с полным рабочим временем есть право на получение заработной платы в размере не менее, чем минимальная ставка оплаты труда. Работодатель обязан платить налоги.	Минимальная ставка заработной платы отсутствует, оплату налогов согласовывают отдельно.
Право на оплачиваемый отпуск.	Право на отпуск отсутствует.
Имущественная ответственность отсутствует.	Ответственность за весь причиненный ущерб.
Расторжение трудового договора только на установленных законом основаниях; выплата компенсации при сокращении.	Основания для расторжения трудового договора законом не предусмотрены; отсутствует обязанность по уведомлению и выплате компенсации при сокращении.
Работодатель обязан обеспечить безопасные для жизни и здоровья условия труда.	Лицо, оказывающее услуги, должно самостоятельно обеспечить безопасные условия труда.
Для разрешения возникших в ходе выполнения работы споров можно обратиться в комиссию по трудовым спорам или суд.	Для разрешения возникших в ходе выполнения условий договора споров можно обратиться только в суд.

Как показывает сравнение договоров, у трудового договора есть неоспоримое преимущество, поскольку он обеспечивает работнику больше прав и защиту. Совет: отдавайте предпочтение трудовому договору!



Выбирайте подходящую работу

Перед тем как приступить к работе, важно внимательно взвесить, какая работа и условия труда лучше всего соответствуют вашим предпочтениям. Решите, хотите ли вы работать, совмещая работу с учебой, или предпочли бы посвятить некоторое время исключительно работе?

Для принятия решения обратите внимание на свои сильные и слабые стороны. Готовы ли вы выполнять работу, которая иногда требует физических и моральных усилий, или предпочли бы занятие, которое может быть монотонным и выполняться в основном в одиночку. Желаете ли вы работать по определенным дням или предпочли бы гибкий график? Предпочитаете ли работать в одном месте или предпочли бы возможность перемещаться?

Вы будете чувствовать себя увереннее, если у вас будет опыт работы в трудовой или ученической дружине, участия в работе ученической фирмы или добровольческой работы. Также полезным может быть опыт заработка карманных денег во время летних школьных каникул. Если у вас пока нет опыта работы, не стоит беспокоиться, всё когда-нибудь случается в первый раз.

ВВ! Если вы несовершеннолетний, то знайте, что работодатель не имеет права заключать с вами трудовой договор, либо допускать к работе, которая:

- угрожает вашему здоровью в силу характера работы или факторов опасности рабочей
- среды;
- превосходит ваши физические и умственные возможности;
- угрожает вашей нравственности;
- содержит опасности, которые вы, в силу отсутствия опыта или обучения не можете вовремя заметить и избежать.

Убедитесь, что работодателю можно доверять

При устройстве на работу очень важно знать работодателя (предприятие, фирму), у которого вы планируете работать, а также оценить его благонадежность. В первую очередь, это подразумевает, что экономическая деятельность работодателя приносит прибыль, он соблюдает соглашения, не имеет проблем с выплатой заработной платы и налогов, а также активно заботится о развитии и обучении своих сотрудников. Перед принятием окончательного решения рекомендуется внимательно изучить фоновую информацию о потенциальном работодателе. Исходные данные можно получить из социальных сетей, интернет-форумов и публичных баз данных. Кроме того, ценные сведения и советы можно получить, обсудив свои планы с членами семьи, друзьями и знакомыми.

Информацию о предприятии можно проверить, например, в электронном коммерческом регистре E-äriregister (www.rik.ee/et/e-ariregister) или на сайте Krediidinfo (www.krediidinfo.ee). Если вы видите, что у предприятия есть налоговые задолженности, то и вам оно может не выплатить зарплату.

Важные условия трудового договора

Нынешний Закон о трудовом договоре предоставляет сторонам возможность самостоятельно сформировать необходимый им договор, с учетом требований, в отношении которых не допускается согласование о большем или меньшем. Перед заключением трудового договора необходимо обсудить важные условия труда. Для этого запаситесь достаточным количеством времени, и перед встречей с работодателем продумайте условия, которые вам хотелось бы уточнить. Обязательно спросите совет у членов семьи или друзей, которые уже имеют опыт работы.

Руководит переговорами обычно работодатель, выдвигающий условия, на которых он желает заключить трудовой договор. Обычно это заработная плата, место выполнения работы, рабочее время и задания. В трудовом договоре можно оговорить и другие условия, которые стороны договора считают важными. У работодателя обычно есть заранее заготовленный проект трудового договора, который содержит обсуждаемые условия, и с которым вы имеете право ознакомиться.

Полезно знать, что ни на собеседовании, ни в ходе переговоров, предшествующих заключению договора, работодателю не разрешается спрашивать информацию, не связанную с предлагаемым рабочим местом. Например, работодатель не может задавать вопросы о планировании семьи, религиозных или политических взглядах, сексуальной ориентации, убеждениях и подобных аспектах. Задавая подобный вопрос, работодатель должен обосновать, почему ему необходима эта информация и как она связана с работой. Если у вас есть основания считать, что работодателю нет нужды в подобных данных, вы вправе отказаться их предоставлять.

NB! Сведения, предоставляемые в ходе собеседования или переговоров, предшествующие заключению договора, должны быть правдивыми.

Условия договора не всегда бывают ясно сформулированы. Если что-то вам непонятно, смело спрашивайте. Ведь вам известна поговорка: не стыдно не знать, стыдно – не спросить. Далее приведены наиболее важные условия, которые обязательно следует обсудить перед заключением трудового договора, и которые должны быть прописаны в нем.

Описание рабочих заданий

Соглашение определяет обязанности обеих сторон: работодатель обязуется обеспечить работника оговоренной работой, а работник обязуется выполнять предусмотренные трудовые обязанности. Под рабочими заданиями подразумевают в первую очередь то, какого рода работу будет выполнять работник. Род работы иногда также называют рабочими функциями или рабочими обязанностями.

В трудовом договоре может не быть подробного описания рабочих заданий. Достаточно, если отмечено, что работник приступает к работе в качестве продавца или столяра. Более подробное описание рабочих заданий можно оформить в виде приложения к трудовому договору, например, в должностной инструкции. Следует знать, что работодатель также обязан выполнять те обязанности, которые не указаны в трудовом договоре или должностной инструкции, но вытекают из характера работы.



Пример. Главным рабочим заданием официанта является своевременное и корректное обслуживание клиентов в часы работы ресторана, исходя из действующих на предприятии правил обслуживания клиентов. Главным рабочим заданием работника зала является распаковка товара и размещение его на торговых стеллажах.

Зарботная плата

Размер заработной платы, соответствующий выполняемой работе, правовыми актами не установлен – он зависит от многих обстоятельств. Прежде всего, он зависит от того, является ли работа квалифицированной, либо работой по специальности, или, напротив, это простая работа, для которой не требуется наличие специальных умений. На размер заработной платы может влиять и то, каким требованиям должен отвечать работник, выполняющий определенную работу (уровень образования, опыт, умственные и физические способности, ответственность и способность принимать решения). Размер заработной платы зависит также от того, работает работник с полным или неполным рабочим временем. При работе с полным рабочим временем государством предусмотрена обязанность выплаты заработной платы в размере не менее чем минимальная ставка оплаты труда, что действует как для почасовой, так и для месячной оплаты труда.

При работе с неполным рабочим временем размер заработной платы зависит от неполного времени работы. Например, при работе с половинной нагрузкой заработная плата составляет половину заработной платы при работе на определенном месте с полной нагрузкой, но не может быть меньше, чем половина минимальной ставки оплаты труда.

NB! Если вам 7–14 лет или больше, и вы обязаны посещать школу, то знайте, что закон позволяет вам работать с сокращенным рабочим временем, которое по размеру заработной платы приравнивается к полному рабочему времени.

Размер заработной платы обычно указывают в трудовом договоре в численном эквиваленте, и он, как правило, не содержит других связанных с работой выплат (например, вознаграждения по результатам деятельности). Сумма заработной платы, указанная в трудовом договоре, является брутто-суммой. На банковский счет работника поступает сумма заработной платы, из которой удержаны налоги. В трудовом договоре работодатель должен указать, какие налоги удерживаются из заработной платы (подходный налог, платеж по обязательной накопительной пенсии и страховой взнос по безработице) и какие налоги работодатель сам уплачивает за работника (социальный налог). Кроме того, в трудовом договоре должна быть ссылка на учреждения, получающие взносы и налоги, и на защиту, сопутствующую их уплате.

Как правило, заработная плата выплачивается за повременную работу (почасовая оплата труда, месячная оплата труда). Работодатель может



предложить договориться о выплате заработной платы за так называемую сдельную работу. Иными словами, это значит, что работодатель вводит так называемый объем работ, или количество единиц продукции (штук), который работник обязан выполнить или изготовить за условленный 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. Работая больше, работник может получить и большую заработную плату. С одной стороны, такой метод начисления заработной платы мотивирует к более интенсивной работе, но, с другой стороны, существует риск спешки, что может негативно сказаться на качестве выполняемой работы. Поэтому важно сделать паузу, чтобы удостовериться,

что хотя вы и делаете больше, результаты труда все-таки остаются на требуемом уровне.

***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.*

Зарботную плату выплачивают в день выплаты. Работодатель должен определить день, в который выплачивается заработная плата. 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 этом случае работодатель обязан выплатить вознаграждение за труд в предшествующий этому дню рабочий день.

Как правило, заработная плата перечисляется на банковский счет. Хотя законом допускается выплата зарплаты наличными по соглашению обеих сторон, такого соглашения следует избегать. Причина в том, что в случае трудового спора факт расчета наличными может быть сложно доказать. Следует



знать, что выплата заработной платы в день выплаты является обязанностью работодателя.

Помимо оговоренной в трудовом договоре заработной платы, работодатель обязан также выплачивать вознаграждение за работу в ночное время, в государственные праздники, либо за сверхурочную работу.

NB! Если вы несовершеннолетний, то знайте, что работодатель не имеет права требовать сверхурочной работы. Работодатель не имеет права допускать вас до работы в ночное время, то есть с 22 до 6 часов, если вы учитесь в основной школе, или с 22 до 06 часов, если вы закончили основную школу. Несовершеннолетние допускаются к работе в государственные праздники.

Если вам исполнилось 18 лет, вы можете работать сверхурочно и в ночное время. Работа в ночное время, в государственные праздники, а также сверхурочная работа создают работнику неудобства, так как в это время обычно не работают. Однако, если этого требует характер работы, либо появляется острая рабочая необходимость, то, исходя из закона, необходимо компенсировать рабочее время, создающее неудобства. Возместить его можно двумя способами: предоставлением дополнительного оплачиваемого свободного времени в размере часов, отработанных в соответствующих условиях, либо выплатой почасовой оплаты в большем размере.

NB! Помните, что в трудовом договоре должна быть ссылка на порядок выполнения сверхурочной работы и компенсации за нее.

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 по государственным праздникам оплачивается по двойной ставке, а сверхурочная работа – по фиксированной ставке за отработанное время плюс оплачиваемое время отдыха в размере отработанного времени. По желанию сторон можно договориться об оплате работы в праздничные дни с предоставлением оплачиваемого времени отдыха, а сверхурочная работа оплачивается в 1,5-кратном размере оклада.

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 работа 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 плату за работу в ночное время. Следует знать, что ставка почасовой оплаты работы в ночное время на 25 процентов выше.

Рабочее время

Рабочее время – это время, в которое работник обязан выполнять трудовые обязанности. Законом устанавливается определенное количество часов в день и в течение семидневного периода (недели), например, 8 часов в день и 40 часов в неделю. Рабочее время согласовывается и указывается в трудовом договоре, и может быть как полным, так и неполным.

Полное рабочее время предусмотрено законом, 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. Вам должно быть понятно, как именно рассчитывается ваше рабочее время.

Полезно знать, что от отработанного времени напрямую зависит величина заработной платы. 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 невыполнение рабочего времени.

NB! Если вам 13–14 лет или больше, и вы обязаны посещать школу, то знайте, что во время школьных каникул для вас законом предусмотрено сокращенное полное рабочее время: 7 часов в день и 35 часов в течение семидневного периода времени. В течение учебной четверти вы можете работать в течение двух часов в день и 12 часов в течение семи дней. Если вы не обязаны посещать школу, то ваше полное рабочее время, как и у взрослых, составляет восемь часов в день и 40 часов в течение семидневного периода времени.

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 – еще одно важное время наряду с рабочим временем. Это время, в которое вы свободны от выполнения трудовых обязанностей. Это время используют, в первую очередь, для отдыха, семейного времяпрепровождения, хобби и встреч с друзьями. Время отдыха строго предусмотрено законом. Работодатель не имеет права не предоставлять время отдыха, а работник не имеет права его не использовать. Хотя вам может казаться, что вы способны работать больше и не нуждаетесь в продолжительности отдыха, предусмотренной Законом о рабочем времени, это чувство обманчиво. Следует беречь свое здоровье, потому что вам предстоит еще десятилетия трудовой жизни.

NB! Если вам 13–14 лет или больше, и вы обязаны посещать школу, знайте, что ваше 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 больше не обязаны посещать школу, то ваше время отдыха должно составлять не менее 14 часов подряд в течение 24-часового периода времени.

Время отдыха начинается после окончания рабочего времени и заканчивается с началом следующего рабочего дня.

Место выполнения работы

На месте выполнения работы, или на рабочем месте, вы будете ежедневно выполнять ваши трудовые обязанности. Определение рабочего места во многом зависит от характера работы и рабочих заданий. Соглашение о месте выполнения работы должно быть четко и понятно сформулировано во время переговоров, предшествующих заключению трудового договора. От этого может зависеть приемлемость предлагаемой работы. Для работодателя определяющее значение может иметь факт выполнения работы в одном конкретном месте или необходимом работодателю районе.

Обязательно нужно договориться о том, предполагает ли работа выполнение рабочих заданий в служебной командировке. Как правило, в служебную командировку можно направить любого работника без его согласия. Если служебная командировка длится более 30 дней, то на это требуется согласие работника. Служебная командировка – это временное выполнение трудовых обязанностей за пределами оговоренного рабочего места.

NB! Если вы несовершеннолетний, то знайте, что в служебную командировку вас могут отправить с вашего согласия и с согласия вашего законного представителя (матери или отца).



На работу за границу

Работа за границей, несомненно, обеспечивает хороший опыт и идет на пользу в будущей трудовой жизни. В государствах-членах Евросоюза действует принцип свободного перемещения рабочей силы, что означает, что у гражданина есть возможность свободно выбирать место работы в любом государстве-члене, и к нему не применяется ограничений по принципу происхождения.

Вы можете найти себе работу по душе в стране, которая вам больше нравится. В таком случае вы должны знать, что условия поступления на работу и исходящие из них права и обязанности регулируются законами этой страны. Если местом работы является государство-член Евросоюза, то условия трудового договора, такие как вознаграждение за труд, рабочее время и время отдыха, по большей части совпадают с условиями, действующими в Эстонии.

И все-таки перед тем, как вы решите отправиться на работу за рубеж, рекомендуется собрать как можно больше информации о возможностях и условиях работы в данной стране. Помните, что поступление на работу за рубежом может таить в себе некоторые опасности. В чужой среде часто невозможно изучить информацию о работодателе. Нередки случаи, когда работник, отправившийся на работу в другую страну, становился жертвой торговли людьми. Обширная безработица больше всего способствует деятельности организаторов торговли людьми, поскольку плохо информированных людей очень просто завлечь, пообещав им высокооплачиваемые рабочие места за рубежом. Остерегайтесь частных посреднических фирм по трудоустройству, которые берут за посредничество деньги – это противоречит закону.

Иные сведения в трудовом договоре

В трудовом договоре помимо важных условий можно указать и другие данные, например данные о работодателе и о вас (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. Обратите внимание, что работодатель может потребовать от работника предоставить подтверждение указанных им данных.

Перед поступлением на работу работодатель должен ознакомить с некоторыми документами, связанными с вашей работой, общей организацией труда и рабочей средой. Прежде всего это правила трудового распорядка, инструкции, а также документы, касающиеся гигиены и безопасности труда. Полезно знать, что если у работодателя заключен коллективный договор, то у вас есть право ознакомиться с его содержанием: в коллективном договоре могут быть условия, которые действительно и для вас.

В правилах трудового распорядка указаны нормы поведения работодателя и работников 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 предусмотрен 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 не найдете ответ на свой вопрос в правилах трудового распорядка, то смело задавайте его руководителю или коллеге.

Перед подписанием трудового договора прочитайте текст целиком и убедитесь, что все важные условия, которые были оговорены, содержатся в нем в ясной и понятной форме. Если какое-либо условие остается для вас непонятным или неясно сформулированным, обязательно попросите работодателя разъяснить этот момент.

Если окажется, что какое-либо условие не оговорено в трудовом договоре, то исходят из условий, установленных законом. Например, если в трудовом договоре нет сведений о рабочем времени, то исходят из полного рабочего времени, установленного законом. В зависимости от возраста работника, при

необходимости, следует учитывать сокращенное рабочее время. Закон призывает на помощь и в том случае, если без вашего сведения в трудовом договоре оказалось условие хуже, чем предусмотрено законом. Например, в договоре может быть указана заработная плата, которая меньше минимальной ставки оплаты труда, или рабочее время дольше обещанного. Такое соглашение противоречит закону.

Отклонение от положений закона в менее выгодную для работника сторону не допускается, за исключением случая, когда сам закон допускает возможность соглашений в менее выгодную для работника сторону. Таким образом, менее выгодные для работника соглашения, чем предписанные законом, не допускаются. Это значит, что вышеназванные соглашения недействительны, то есть не несут юридических последствий и выполнять их не нужно.

Уверенность работнику дает также требование, согласно которому работодатель обязан предупреждать работника в письменной форме об условиях, которые не были оговорены в трудовом договоре. Воспользуйтесь своим правом и убедитесь, что работодатель уведомил вас в письменной форме обо всех условиях, предусмотренных законом.

NB! Оговоренные 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 существующего условия из трудового договора (возмещение расходов, связанных с выполнением рабочих заданий).



Заключение трудового договора

Если вы с работодателем пришли к соглашению по всем условиям, пришло время вписать их в трудовой договор, то есть заключить трудовой договор. Трудовой договор – это основополагающий рабочий документ, из которого исходят ваши права и обязанности. Поэтому, принимая во внимание ваши интересы и интересы работодателя, разумно, если трудовой договор заключают до реального поступления на работу, но не позже дня поступления на работу.

Знайте, что после подписания трудового договора работодатель обязан выдать вам один экземпляр. Требование заключения трудового договора в письменной форме в первую очередь защищает работника и дает ему уверенность в том, что все условия, о которых договорились в ходе переговоров, в точности указаны в договоре. Храните трудовой договор на протяжении всего времени работы, и время от времени удостоверьтесь, что условия труда соответствуют соглашениям, указанным в договоре.

Трудовой договор считается заключенным, когда его подписали обе стороны. Трудовой договор может быть составлен как в письменной форме, так и в электронной, но в любом случае под ним должны стоять подписи обеих сторон.

NB! Если вы несовершеннолетний, то знайте, что перед заключением договора необходимо, чтобы вы выразили желание поступить на работу, и ваши законные представители (мать или отец) были с этим согласны.

Если вы поступили на работу, то знайте, что с этого момента вы являетесь работником, и, помимо прав, у вас есть также определенное количество обязанностей, исполнения которых от вас ожидают. Прежде всего:

- выполняйте оговоренную работу в согласованное время и в согласованном месте;
- выполняйте работу в необходимом порядке и на условиях, предусмотренных инструкциями;
- придерживайтесь времени начала и окончания рабочего дня, указанного в правилах трудового распорядка, и пользуйтесь обеденным перерывом, а также другими предусмотренными в течение рабочего дня перерывами;
- своевременно и точно выполняйте законные распоряжения работодателя;
- участвуйте в обучении в рабочей сфере;
- сотрудничайте с другими работниками;
- немедленно сообщайте работодателю обо всем, что препятствует выполнению работы;
- не делайте ничего, что препятствует выполнению рабочих заданий другими работниками;
- при первой же возможности сообщите работодателю, если что-то препятствует вашему выходу на работу (заболевание).

Ваш непосредственный руководитель и коллеги обязательно помогут вам в выполнении рабочих заданий. Если вам назначили руководителя, то он ваш главный помощник, к которому можно обратиться. Не бойтесь задавать вопросы, если у вас есть сомнения по поводу того, правильно ли вы выполняете какую-либо задачу.

Отпуск поможет восстановить силы

Отпуск – это свободное время, предоставляемое работнику для того, чтобы восстановить трудоспособность и подготовиться к следующему рабочему периоду. Отпуск обязательно следует использовать даже если вы чувствуете себя бодрыми и полными энергии. Хорошо организованный активный отдых поможет вам еще лучше справиться с предстоящей работой.

В год поступления на работу вы имеете право взять отпуск уже после того, как отработаете шесть месяцев. В таком случае, разумеется, нельзя взять полный отпуск, а только половину полного отпуска. По соглашению сторон, можно взять отпуск и раньше. Молодые люди, обязанные посещать школу, имеют право на отпуск во время школьных каникул.

Ежегодный отпуск несовершеннолетнего работника, вне зависимости от того, работает ли он на полный или неполный рабочий день, или какую работу он выполняет, составляет по меньшей мере 35 календарных дней. Сообщите работодателю, когда вы хотите использовать отпуск.



Не забрасывайте учебу!

Обучение на протяжении всей жизни – вы, конечно же, слышали об этом принципе, объединяющем годы труда и учебы. Тот факт, что сейчас вы являетесь работником и большая часть вашего времени уходит на выполнение работы, не означает, что вы не можете продолжить получать образование или начать приобретать новые знания. Законы обеспечивают работающим людям очень хорошие возможности для этого.

Для учебы вам нужны прежде всего желание и время. Желание зависит от вас самих, а в том, что касается времени, придет на помощь закон. Закон дает право взять учебный отпуск на время вступительных экзаменов, хотя этот отпуск не оплачивается. Учебный отпуск на время учебы предназначен для работников, которые учатся наряду с работой. Таким образом, право на учебный отпуск есть у тех, кто получает основное образование и общее среднее образование, среднее профессиональное образование или учится в университете. Учебный отпуск предоставляется на 30 дней в течение календарного года, за двадцать из которых работодатель выплачивает среднюю заработную плату. Чтобы воспользоваться учебным отпуском, необходимо предоставить работодателю справку, подтверждающую вашу учебу в конкретном учебном заведении. Использование учебного отпуска предназначено прежде всего для обучения, и поэтому неважно, ходите ли вы на лекции, сдаете экзамены, участвуете в семинарах или учитесь самостоятельно.



Пример. У работника приближается сессия в университете, и он хотел взять на это время учебный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Чтобы использовать желаемый отпуск, работник должен был представить работодателю справку о том, что он включен в список учащихся. Кроме того, работник представил 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, остальные 8 дней не оплачиваются. Поскольку учебный отпуск предоставляется в календарных днях, работнику следует выплачивать среднюю заработную плату на основе календарных дней. Среднюю заработную плату рассчитывают, исходя из заработной платы, начисленной работнику за шесть календарных месяцев, предшествовавших возникновению необходимости рассчитать зарплату. При расчете отпускных месяцев, 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. 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 учебный отпуск за 20 календарных дней в размере $19,67 \times 20 = 393,40$ евро.

Если вы вышли со своей учебой на финишную прямую, то в год окончания школы для вас предусмотрен дополнительный учебный отпуск продолжительностью 15 календарных дней, за который работнику выплачивается заработная плата в размере действующей минимальной ставки оплаты труда.

ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ О РАБОЧЕЙ СРЕДЕ?



Памятка молодому работнику

- Риск несчастного случая на работе для вас выше, чем для опытного работника.
- Глупых вопросов не бывает. Смело задавайте вопросы, если вам непонятно, как во время работы обеспечить свою безопасность.
- Сообщите работодателю, если выданные средства труда или средства индивидуальной защиты вам не подходят.
- Обращайте внимание на свое здоровье.
- Используйте средства индивидуальной защиты, если того требует рабочая среда.

На что обратить внимание при поступлении на работу?

Опыт работы может принести молодому работнику много пользы, потому что он дает прекрасную возможность освоить важные рабочие навыки, однако если вы только начинаете работу, то вас подстерегает больше опасностей, чем ваших старших коллег. Опыт работы должен формироваться в безопасных условиях и не должен нести угрозы для вашего здоровья.

Как работа, так и рабочее место для вас в новинку, у вас нет опыта, и работа или рабочая среда может представлять для вас опасность. Вы имеете право на безопасную и здоровую работу, в том числе право на прохождение необходимого обучения и инструктажа, возможность задавать вопросы и сообщать о любых опасностях, которые вы замечаете.

Если вы не достигли совершеннолетия, то вам нельзя выполнять определенные виды опасной работы. Ограничения на выполнение работы содержатся в постановлении № 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 совершеннолетние работники должны использовать средства защиты органов слуха. Работа несовершеннолетних в рабочей среде, где уровень шума превышает 80 дБ, не допускается.

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 резак, следовательно, несовершеннолетним нельзя с ними работать.

Правовыми актами для работодателей установлены многочисленные обязанности по обеспечению здоровой и безопасной рабочей среды. Одна из обязанностей работодателя – организовать анализ рисков рабочей среды и уведомить работников о факторах опасности, результатах анализов риска рабочей среды, а также о применяемых мерах во избежание ущерба для здоровья. Ознакомление с результатами анализа рисков дает вам представление о том, какие факторы опасности присутствуют именно на вашем рабочем месте и каким образом можно предупредить вытекающий из них ущерб для здоровья.

Однако безопасность – это забота не только работодателя, и работник не должен относиться к работе как к игре. Работник тоже обязан заботиться о себе и других, и сотрудничать с работодателем во имя обеспечения гигиены и безопасности труда.

Если работодатель хочет привлечь вас к обсуждению тем, связанных с гигиеной и безопасностью труда, примите в этом активное участие, поскольку, получая сведения от различных групп работников, в том числе от молодых, работодатель легче сможет принять решение об улучшении рабочей среды.

Разумеется, ваш опыт работы может быть пока скромным, но теоретические знания и свежий взгляд на рабочую среду позволят вам сделать выводы, к которым не смогут прийти ваши коллеги, долгое время работающие в той же самой рабочей среде.

Гигиена и безопасность труда – это не куча бессмысленных и скучных правил. Это забота о вашей безопасности и здоровье сейчас и в будущем, чтобы вы могли в полной мере радоваться жизни. Поэтому необходимо соблюдать все требования безопасности, инструкции и указания, в том числе относящиеся к перерывам в течение рабочего дня. Исходя из принципов гигиены труда, в зависимости от выполняемой работы, соблюдение перерывов в течение рабочего дня очень важно. Например, при работе с дисплеем необходимая продолжительность перерывов должна составлять не менее 10 процентов от времени работы с дисплеем.

У вас как молодого работника есть право выразить сомнение в отношении тех вещей, которые кажутся вам опасными. К сожалению, часто молодые работники чувствуют себя слишком неуверенно, чтобы говорить о своих сомнениях, или смиряются с ситуацией, потому что хотят доказать работодателю и коллегам, что не боятся и сами в состоянии со всем справиться. Но это игра, где ставкой является жизнь! Ваша жизнь!

Если молодой работник сомневается в безопасности и организации любых аспектов своей работы, он имеет право и обязанность сообщить об этом своему руководителю, а также отказаться от выполнения опасной работы. Молодой работник не обязан делать что-либо опасное только потому, что это делает его начальник или коллега.

Если на вашем предприятии работники выбрали себе представителя по вопросам гигиены и безопасности труда – уполномоченного по рабочей среде, – то расскажите о своих проблемах и ему.

Разумно будет рассказать о своих условиях труда друзьям и родителям, либо какому-нибудь взрослому, которому вы доверяете. Очевидно, что они соприкасались с гигиеной и безопасностью труда на нынешнем или прежних рабочих местах, и смогут дать совет, как избежать проблем, которые им самим пришлось пережить. Если вы не можете получить помощь или найти решение своей проблемы внутри предприятия, то у вас есть возможность обратиться для получения помощи в Инспекцию труда. Инспекция труда предоставляет услугу бесплатной консультации по телефону (640 6000) и электронной почте (jurist@ti.ee).

Чтобы позаботиться о своей безопасности, необходимо также знать, как работать так, чтобы не подвергать опасности коллег. Подумайте, как бы вы себя чувствовали, если бы что-то случилось с другим работником в результате вашей деятельности или бездействия, даже в том случае, если в этом не было бы вашей прямой вины. Поэтому и нужно знать, что для вашей защиты должен делать работодатель, что вы должны делать самостоятельно и каковы ваши права.

Инструктаж и обучение

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

Работодатель обязан организовать инструктаж и обучение для каждого работника. Для того, чтобы они оказались результативными, необходимо сотрудничество работника и работодателя. Работодатель составляет инструкции и назначает компетентное лицо, проводящее инструктаж, работник внимательно читает или слушает инструкции, а во время обучения старательно обучается новой работе. В целях максимальной эффективности важно отнестись к инструктажу и обучению серьезно. Необходимо внимательно прочитать инструкции, и если что-то осталось непонятным, то спросить у специалиста, проводящего инструктаж.

Смысл инструктажа и обучения состоит в том, чтобы работник был в состоянии выполнять свою работу, не представляя опасности ни для себя, ни для коллег. В случае, когда работник чувствует впоследствии, что не помнит в точности всего, что содержалось в инструкции, следует попросить провести дополнительный инструктаж.



Инструктаж и обучение направлены на приобретение работником новых знаний и умений. Их цель может считаться выполненной, если молодой работник умеет делать свою работу безопасно. Множество несчастных случаев на работе происходит именно по причине недостаточного инструктажа и обучения: работник не умеет избегать опасностей, о наличии которых он не осведомлен.

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.



В ходе обучения очень важно сотрудничество молодого работника и специалиста, проводящего обучение – одна сторона хочет научить, а вторая – научиться. Если работник чувствует, что назначенный для его обучения опытный работник не выполняет свою задачу, то об этом обязательно следует сообщить непосредственному руководителю. В случае, если темп обучения слишком высок, и работник не успевает освоить одну работу, как его уже начинают обучать другой, то об этом также обязательно следует сообщить.

Если молодой работник не понял объяснений, он должен смело попросить дать ему дополнительные разъяснения или указания. К примеру, если работник не понял в точности, как следует надевать лицевую маску с фильтром, следует попросить специалиста, проводящего инструктаж, показать это еще раз. Проводящему инструктаж лицу следует убедиться, что молодой работник умеет правильно использовать средства индивидуальной защиты. Неправильно надетые средства индивидуальной защиты не обеспечивают защиты, в которой нуждается работник, и в результате тот может нанести ущерб своему здоровью.

Если молодому работнику выдали средства индивидуальной защиты, которые по какой-либо причине ему не подходят, следует сообщить об этом работодателю. Подбор подходящих средств защиты – это индивидуальный процесс, и работодатель может узнать о том, что средства защиты не подходят, только от самого работника.

Следует сообщать работодателю обо всех проблемах и непониманиях, возникающих в процессе инструктажа, обучения, подбора и использования средств индивидуальной защиты. Это необходимо для того, чтобы эти проблемы можно было эффективно решить. Работодатель не в состоянии разрешить проблему, о которой ему не известно.

При проведении инструктажа следует исходить из принципа «Глупых вопросов не существует».

Все вопросы, которые возникают у молодого работника в ходе инструктажа или обучения, являются оправданными, и не нужно бояться их задавать.

В ходе инструктажа и обучения следует обращать внимание не только на то, что работник должен делать, но также и на то, чего делать нельзя. Например, на то, какое оборудование, помещения или части территории представляют наибольшую опасность, так что их могут использовать только работники, прошедшие специальное обучение. Энтузиазм и желание молодого работника делать всё и помогать другим вполне понятны, но в этом следует соблюдать осторожность, потому что без овладения знаниями о рабочем процессе результатом может стать ущерб, нанесенный здоровью молодого работника, либо его коллеги.

Контроль состояния здоровья

Если работодатель направил работника на прием к врачу по гигиене труда, то работнику следует заполнить декларацию о состоянии здоровья, которая содержит сведения о его здоровье и трудовом опыте. Как и все врачи, врач по гигиене труда обязан хранить в тайне личные данные работника (в том числе, данные о состоянии здоровья), и поэтому работник должен смело говорить ему всю правду о своем здоровье. Работодатель видит составленное врачом по гигиене труда решение, в котором содержатся рекомендации или исключения для дальнейшей работы. Сведения о состоянии здоровья работника в решение по результатам обследования состояния здоровья не заносятся.

В случае, когда работник после окончания работы чувствует, например, головную боль, пощипывание в глазах, или у него возникают проблемы с кожей, то об этом обязательно следует сообщить врачу. Может случиться так, что выполняемая работа (например, контакт с химикатами) не соответствует состоянию здоровья работника. В таком случае хорошо, если несоответствие работника выполняемой работе обнаружат как можно раньше, до возникновения ущерба здоровью, либо формирования профессионального заболевания. В

таком случае у работника есть возможность найти новую, подходящую ему работу.

Разумеется, работнику может быть сложно найти новую работу, если врач не рекомендует выполнять уже имеющуюся, но в долгосрочной перспективе важнее здоровье, и при несоблюдении рекомендаций работник вскоре может вообще потерять трудоспособность.

Контроль состояния здоровья должно проводиться в рабочее время и за счет работодателя.

В случае, если работодатель не направил работника на проведение обследования состояния здоровья, работник должен ему об этом напомнить. Обследование состояния здоровья следует пройти при контакте со следующими факторами опасности: шум, работа в среде с высокой или низкой температурой, опасные химикаты, пыль, биологические факторы опасности (например, работа на очистной станции; контакт с отходами, животными или людьми, в том числе работа в попечительских учреждениях). Также контроль состояния здоровья следует пройти, если часть работы составляет физически тяжелый труд, например работа стоя, повторение монотонных движений. Кроме того, контроль состояния здоровья предусмотрена для работника, который более половины рабочего времени работает с монитором.



Если работник на протяжении большей части рабочего дня занимается перемещением тяжестей, работодатель обязан обеспечить ему контроль состояния здоровья. Если работник чувствует, что перемещение тяжестей ему не под силу, то он имеет право отказаться от такой работы, поставив в известность работодателя. Если работник чувствует, что работа по перемещению тяжестей начинает плохо влиять на его здоровье (например, спина устает и болит даже по выходным дням), то об этом обязательно нужно сообщить работодателю и/или врачу по гигиене труда, потому что в течение продолжительного периода времени может возникнуть постоянный ущерб здоровью.

После проведения обследования состояния здоровья врач по гигиене труда выдает работодателю решение по результатам обследования и доводит его содержание до сведения работника. При сообщении решения работнику врач по гигиене труда также дает ему рекомендации. Они нужны для того, чтобы здоровье работника было в порядке и после длительного периода работы, и поэтому рекомендации врача стоит выполнять.

Рабочее место и средства труда

Ниже мы дадим некоторые советы, касающиеся рабочего места и средств труда, на которые вы как молодой работник должны обратить внимание.

Как новый сотрудник, важно в течение первого времени после начала работы уделить внимание месту, которое назначено вам для выполнения рабочих задач. Для начала ознакомьтесь со своим рабочим местом, чтобы чувствовать себя там в безопасности. Не рекомендуется заходить на рабочие места коллег, не относящиеся к месту, где вы должны выполнять свои трудовые обязанности, так как вы не знаете специфики выполняемой там работы и связанные с этим возможные опасности. Разумеется, вам может быть интересно, и вы можете захотеть получить представление о деятельности предприятия в целом, но при этом вы можете подвергнуть опасности как себя, так и коллег, рабочие места которых вы самовольно посетите. За пределами вашего рабочего места могут скрываться потенциальные опасности, о которых вы не знаете, например, движущиеся средства труда, грузы, перемещаемые подъемниками, скользкий пол или опасные химикаты.



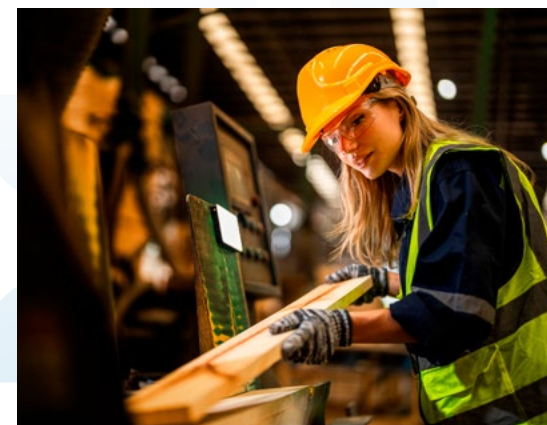
Постарайтесь сделать рабочее место подходящим для вас с точки зрения эргономики. Работник, который работал на том же рабочем месте до вас, мог быть совсем другого роста, и поэтому приспособленное для него рабочее место вам не подходит. Во многих случаях высоту рабочих поверхностей и сидений можно изменить. 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. Если у вас нет необходимых навыков для самостоятельной настройки рабочего места или несмотря на ваши усилия вы чувствуете дискомфорт, не стесняйтесь обратиться за помощью к вашему руководителю, специалисту по рабочей среде или коллеге.

Примерно четверть всех несчастных случаев на работе составляют случаи, когда работник поскользывается либо спотыкается на одной поверхности. Поэтому важно соблюдать порядок на рабочем месте. Не оставляйте ничего лежать на путях передвижения и не загромождайте их предметами. Если вам необходимо подключить к средствам труда кабели или шнуры электропитания, сделайте это так, чтобы они не мешали вашему передвижению и передвижению ваших коллег.

Одним из факторов опасности рабочей среды, которому именно молодые работники уделяют неоправданно мало внимания, является шум. Молодые люди привыкли слушать громкую музыку, и поэтому им может казаться нормальным и шум, возникающий в рабочей среде и наносящий ущерб здоровью. В результате этого ухудшается слух, но это происходит медленно, так что это бывает трудно заметить. К сожалению, ухудшение слуха необратимо. Сильный шум вызывает не только ухудшение слуха – его последствия гораздо более обширны: усталость, головная боль, стресс, высокое кровяное давление, угроза инфаркта, повышенная возбудимость и раздражение, у беременных работниц – опасность для плода.

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 использовать только те машины и оборудование, с функциями которых вы ознакомлены через инструктаж и обучение.



Для уменьшения рисков, исходящих из использования средств труда, на средства труда наложены защитные ограничения и приспособления по обеспечению безопасности. Их задача состоит в обеспечении безопасности лица, использующего средства труда, и поэтому удаление, либо не соответствующая требованиям установка защитных ограничений и приспособлений по обеспечению безопасности недопустимы, хотя, на первый взгляд, может показаться, что после внесения изменений работа стала выполняться быстрее и удобнее.

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. Вы должны отдавать себе отчет, что можете выполнять только ту работу, для которой вы достаточно компетентны. Если обслуживание и ремонт являются обязанностями техника, то вам как лицу, использующему средства труда, запрещается выполнять их самостоятельно, и вы должны сообщать о необходимости проведения таких работ.

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.

Если при выполнении работы вашему здоровью был нанесен ущерб (то есть с вами произошел несчастный случай на работе), то об этом нужно сразу же сообщить работодателю или его представителю и уполномоченному по рабочей среде. Им следует сообщить также о несчастном случае, либо его угрозе, а кроме того о расстройствах здоровья, препятствующих выполнению рабочих заданий. Когда обращаетесь к врачу по поводу травмы, полученной в результате несчастного случая на работе, важно упомянуть, что травма произошла во время выполнения работы. Если случившееся не будет с самого начала зафиксировано как несчастный случай на производстве, позже это будет гораздо сложнее доказать. Сразу после несчастного случая на производстве не всегда бывает понятно, насколько серьезна травма и как будет протекать выздоровление.

Использование средств индивидуальной защиты

Если в работе работника присутствуют факторы опасности, для защиты от которых работодатель обязал его носить средства индивидуальной защиты, то их обязательно следует использовать. Обязанность носить средства индивидуальной защиты предусмотрена не для того, чтобы придираться к работникам,

а для защиты их здоровья. Отказ от использования средств индивидуальной защиты не может быть предметом гордости.

Ношение средств индивидуальной защиты в отдельных случаях может казаться бессмысленным, поскольку возможный ущерб здоровью не проявляется сразу, после однократного отказа от использования средств защиты, а формируется в течение длительного периода времени. Например, поражение органов слуха проявляется в течение 5–10 лет, и поэтому у работника может сложиться впечатление, что если он не пользуется наушниками, либо берушами, то с ним ничего не случится. В самом деле, сегодня и завтра, и через год с ним может ничего не случиться. Но если развивается поражение органов слуха, то оно является необратимым, и современная медицина не в состоянии с этим справиться.

Используемые на некоторых работах и рабочих местах средства индивидуальной защиты предназначены для спасения жизни человека. Отказ от использования таких средств индивидуальной защиты с большой вероятностью может закончиться гибелью, либо причинением крайне тяжелого и необратимого ущерба здоровью. К примеру, во избежание падения с высоты предусмотрены средства защиты от падения с высоты (стропы безопасности). Основное объяснение отказа от их использования – ими неудобно пользоваться. Здесь следует всерьез подумать, что является более неудобным – воспользоваться средствами защиты от падения с высоты и уйти домой здоровым, или упасть, например, с крыши с высоты пять метров?

Если работодатель выдал работнику средства защиты от падения с высоты, работодатель обязательно должен обеспечить ему специальное обучение по их правильному использованию. Это очень специфические приспособления, и в случае неправильного использования они не защитят работника. Если обучение не было проведено или было слишком поверхностным, работодатель ограничился лишь выдачей инструкции, то работник вправе запросить дополнительное обучение и инструктаж у работодателя.

Пример. Для удаления металлических заусенцев работник использовал пневматическую фрезу. Он забыл надеть выданные ему защитные очки, и во время заботы 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

