



2024
ГИД ДЛЯ
МОЛОДЕЖИ ПО
ТРУДОВОМУ
ПРАВУ

Таллиннский Университет

Информационный материал для молодежи 18-26 лет

Создано в рамках проекта ELU

Руководитель:
Evelyn Kuusik

Hannagreth Urke
Marek Oras
Alina Stepanenko
Aleksandr Bogdanov
Eve Põldsaar
Triin Saluorg

Содержание

1. ПОДАЧА ЗАЯВКИ НА РАБОТУ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР , ДОГОВОР ПОДРЯДА, ДОГОВОР ПОРУЧЕНИЯ
3. НАГРУЗКА, ВРЕМЯ РАБОТЫ И ОТДЫХА
4. ОТПУСК
5. ГИГИЕНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
6. ОЦЕНКА ТРУДОСПОСОБНОСТИ, ПОСОБИЕ НА ТРУДОСПОСОБНОСТЬ
7. БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ КОМПЕНСАЦИЯ ПО БОЛЕЗНИ
8. НА ЧТО СТОИТ ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ?

ПОДАЧА ЗАЯВКИ НА РАБОТУ



Когда приходит мысль устроиться на работу

Важно подумать о том, почему вы хотите устроиться на работу: для заработка, развития собственных навыков и способностей или для получения нового опыта. Когда вы определитесь с тем, какую работу вы хотите делать, начните изучать вакансии и фильтруйте предложения работы в соответствии с вашими предпочтениями и потребностями. Если вы привыкли работать в определенной области, подумайте о том, чтобы попробовать себя в другом виде деятельности. Оцените реальный уровень своих навыков и опыта — чтобы добиться успеха, нужно начинать с самых основ, и каждый опыт важен. Будьте активны, связывайтесь с компаниями, в которых вы хотите работать.

Несколько инструкций: [CV KESKUS](#), [CV KESKUS.EE](#), [EESTI TÖÖTUKASSA](#), [CV.EE](#), [EURES](#), [GOWORKABIT](#), [LINKEDIN](#), [WORKINESTONIA](#), CV

Трудоустройство иностранцев в Эстонии

Если вы приехали в Эстонию временно учиться и хотите устроиться на работу, важно все тщательно продумать и точно следовать требованиям в установленные сроки. В Эстонии иностранный гражданин может работать временно, если он законно находится в стране и его трудоустройство зарегистрировано в Полиции и Пограничной службе до начала работы. Иностранный гражданин должен иметь законное разрешение на проживание или визу в Эстонии, позволяющую работать. Гражданам стран ЕС обычно разрешено жить и работать без отдельного разрешения. Гражданам стран третьих стран необходимо получить разрешение на проживание и работу. В Эстонии для всех работников действуют единые условия труда, включая требования к заключению трудового договора, ограничения по рабочим часам и минимальную заработную плату. Важно учитывать обязательства по уплате налогов и социального страхования. Хотя во многих компаниях используется английский язык в рабочей коммуникации, знание эстонского языка полезно при работе, особенно если работа включает взаимодействие с местными клиентами или партнерами.

[Несколько инструкций](#)

Если вы нашли подходящее предложение о работе

Внимательно прочитайте объявление о вакансии и посмотрите, получили ли вы плюсы более чем за 70 процентов требований. Если вы нашли подходящее предложение о работе, внимательно изучите, какие задачи и обязанности предполагает эта работа. Узнайте общедоступную информацию о компании или спросите у бывших сотрудников, почему они ушли из компании. Отзыв о работе вы также можете найти по ссылке www.glassdoor.com. Подумайте, соответствует ли предлагаемая работа вашим навыкам и целям, есть ли у вас желание развиваться в ней помимо своей профессиональной компетентности. Убедитесь, что зарплата удовлетворительна и соответствует вашим навыкам и опыту. Также подумайте, соответствуют ли рабочее время и график работы вашему образу жизни.

Несколько инструкций

Как добиться успеха при подаче заявления

Чтобы успешно подать заявку на работу, вам понадобится подготовка, уверенность и настойчивость. Выделите время для себя и подумайте, какую работу вы хотели бы делать. Какие у вас амбиции и ценности? Сосредоточьтесь на своем текущем состоянии и том, что в данный момент кажется правильным. Если вас пригласили на собеседование, будьте готовы представить себя, рассказать о своем опыте и навыках. Используйте свою сеть контактов, чтобы получить больше информации о компании, в которой вы хотите устроиться.

Несколько инструкций

Чего работодатели ожидают от кандидата

Работодатели ожидают, что кандидаты соответствуют требованиям, изложенным в объявлении о вакансии. Они стремятся найти кандидатов, которые хорошо вписываются в корпоративную культуру. Работодатели ценят кандидатов, которые самостоятельны, инициативны и ответственны, способны сохранять спокойствие и принимать решения в сложных ситуациях. Они также оценивают отношение кандидата к работе и результатам, а также способность доводить хорошие идеи до конца.

Несколько инструкций

Мое первое резюме

Составьте профессиональное и хорошо структурированное резюме, выделяющее ваши лучшие навыки и достижения. Приведите резюме в соответствие с каждым конкретным предложением о работе и кратко укажите ваше сходство с требуемой работодателем должностью, от этого может зависеть ваша возможность получить желаемую должность. Опишите ваш предыдущий опыт работы и навыки; работодатель хочет увидеть ваш путь, так как это поможет ему лучше представить вас. Укажите опыт работы, который мог бы выделить вас среди других кандидатов на эту позицию. Если у вас мало опыта, укажите все имеющиеся данные. Чтобы выделиться среди других кандидатов, добавьте в свое резюме профессиональное, дружелюбное и надежное фото. Наличие фотографии вызывает большее доверие. Проверьте правописание и грамматику! Вы можете легко подготовить свое резюме на сайте Europass.ee. При желании вы можете поручить более опытному и надежному собеседнику просмотреть свое резюме

ОБРАЗЕЦ РЕЗЮМЕ

Как написать мотивационное письмо

Мотивационное письмо — это более полная версия сопроводительного письма, с помощью которой вы можете привлечь внимание к своим сильным сторонам и предыдущим профессиональным достижениям. Написание мотивационного письма дает вам возможность выразить свою пригодность и интерес к конкретной работе. Мотивационное письмо обязательно должно начинаться с объяснения должности, на которую вы претендуете. Опишите потенциальному новому работодателю свои навыки и опыт, которые подтверждают вашу пригодность для должности. После того, как вы подчеркнули свои навыки и опыт, запишите, почему, по вашему мнению, вам следует получить эту должность и что вы можете предложить компании. Убедитесь, что мотивационное письмо легко читается, его объем не должен превышать одной страницы. Соблюдайте орфографию!

ПРИМЕР

Как написать сопроводительное письмо

Написание сопроводительного письма поддержит ваше резюме. Сопроводительное письмо – это короткое и компактное письмо, цель которого – подтвердить информацию, указанную в резюме, ответив на вопрос работодателя, почему вы являетесь наиболее подходящим кандидатом на данную должность. В сопроводительном письме выделите наиболее важные навыки, необходимые в объявлении о вакансии. Длина сопроводительного письма должна составлять примерно половину формата А4. Начните с вежливого обращения, объяснив должность, на которую вы претендуете, требования, указанные в объявлении о работе, и обосновав свою пригодность. Добавьте контактную информацию в конце сопроводительного письма. Следите за орфографией!

ПРИМЕР

Если тебя пригласили на собеседование

Ознакомьтесь с информацией на сайте компании. Не забывайте и о социальных сетях, там может содержаться важная информация. Ознакомьтесь с миссией, видением, ценностями, продуктами или услугами компании, ее корпоративной культурой. Собеседование – взаимный процесс, на котором обе стороны оценивают соответствие друг другу. Будьте готовы представить себя. Обдумайте ответы на вопросы: откуда вы узнали о данном конкурсе?; почему вы решили подать заявку в нашу компанию и на эту должность?; что делает вас счастливым в этой должности?; какие у вас карьерные амбиции?; почему мы должны нанять именно вас?; каковы ваши сильные стороны?; какие у вас слабые стороны?; какие были ваши крупнейшие профессиональные успехи?; каково ваше крупнейшее профессиональное неудача и чему вы из нее научились? Будьте готовы обосновать свои ожидания по зарплате и убедитесь, что ваши представления о зарплате соответствуют. Прежде чем выдвигать свои требования, подумайте о том, какую пользу вы можете принести компании. Будьте честны и профессиональны!

Несколько инструкций

Как подготовиться к собеседованию

Будьте вовремя, избегайте опозданий - лучше приходите раньше, чем позже. Заранее придумайте вопросы, которые вы хотели бы задать во время беседы. Одевайтесь скромно. Подчеркивайте свои сильные стороны, но оставайтесь честным. По завершении разговора уточните, когда можно ожидать обратной связи. Оставайтесь собой - ваша честность и искренность смогут растопить даже самые холодные сердца! Войдите в комнату для разговора с уверенностью!

Несколько инструкций

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР,
ДОГОВОР ПОДРЯДА И
ДОГОВОР ПОРУЧЕНИЯ**



Приступая к работе, вы можете выбирать между различными типами договоров. Прежде чем выбирать, следует подумать, какой договор лучше всего подходит.

Трудовой договор:

- Самый распространенный и регламентированный.
- Работник подчиняется инструкциям работодателя и работает в определенном месте в определенное время.
- Работодатель выплачивает зарплату и предоставляет инструменты.
- Обеспечивает наилучшую защиту работника (например, минимальная заработная плата, отпуск, оплата больничных).
- Пример: Урмас – автотехник. Он работает в авторемонтной компании по трудовому договору. В обязанности работодателя входит реклама компании, чтобы клиенты ремонтировали свои автомобили у них. При этом работодатель должен обеспечивать Урмаса работой, соблюдать режим труда и отдыха, обеспечить Урмаса рабочей одеждой и оборудованием. В обязанности Урмаса входит выполнение работ в согласованное время, место и объем в соответствии с поручением работодателя.

Договор подряда:

- Цель – достичь конкретного результата (например, построить дом, создать сайт).
- Подрядчик имеет больше свободы в методах работы.
- Подрядчик несет ответственность за качество работы.
- Может не предлагать те же льготы, что и трудовой договор (например, минимальная заработная плата, отпуск, оплата больничного).
- Подходит для разовой или краткосрочной работы.
- Пример: Урмас хочет подзаработать: его друг увлекается автоспортом и ему нужно построить проектный автомобиль. Урмас подписывает с другом договор подряда, согласно которому Урмас должен построить проектный автомобиль. Урмасу заплатят, когда проектный автомобиль будет готов и передан другу. Урмасу приходится самому искать необходимые инструменты.

Договор поручения:

- Предоставление услуг (например, юридическая помощь, консультации).
- Важен процесс оказания услуги, а не результат.
- Поверенный действует самостоятельно.
- Меньше защиты и льгот, чем при трудовом договоре.
- Подходит для оказания услуг, результат которых не может быть гарантирован.
- Пример: Ассоциация автомобильных инженеров Эстонии приглашает Урмаса провести тренинг по созданию проектных авто. Урмас подписывает договор поручения с профсоюзом на проведение тренингов. Согласно договору, Урмас должен проводить тренинги, структуру, содержание и объем которых он определяет сам.

Какой договор выбрать?

Зависит от характера работы и ваших предпочтений. Если вам нужна постоянная работа в фиксированном месте, лучший вариант – трудовой договор. Если вы хотите независимости и обладаете определенными навыками, рассмотрите возможность заключения договора подряда. Договор поручения хорошо подходит для оказания услуг, результат которых не может быть гарантирован.

Дополнительная информация

- Все виды договоров могут быть заключены как на определенный, так и на неопределенный срок.
- Настоятельно рекомендуется закрепить содержание договора письменно.
- В некоторых случаях могут применяться специальные положения (например, для сезонной работы).
- [Узнайте больше здесь](#)

Основные различия между типами договоров показаны в следующей таблице:

	Трудовой договор (tööleping)	Договор подряда (töövõtuleping)	Договор поручения (käsundusleping)
Законное основание	Закон о трудовом договоре (TLS)	Общественно-правовой закон (VÕS) ст. 635-657	VÕS ст. 619-634
Стороны договора	Работодатель и работник	Заказчик и подрядчик	Доверитель и поверенный
Оплата	Хотя бы минимальная зарплата (TLS ст. 29)	Право на получение оплаты, также возможны бесплатные соглашения (VÕS ст. 637)	Право на получение оплаты, также возможны бесплатные соглашения (VÕS ст. 627-629)
Рабочие инструменты	Выдает работодатель	Личные	Личные
Суть работы	Действовать в соответствии с распоряжениями работодателя	Достижение согласованного результата. Заказчик не может регулировать процесс	Процесс, оказание услуг согласно договору. Результат нельзя требовать
Форма договора	Письменная (за искл. TLS ст. 4 ч. 5)	Письменная или устная	Письменная или устная
Субординация, заранее определенные задачи, место, указанное работодателем, испытательный срок	Есть	Нет	Нет
Выплата компенсаций по болезни	Есть	Нет	Нет
Исполняется лично	Да (TLS ст. 15 ч. 3)	Не обязан выполнять лично (VÕS ст. 635 ч. 3)	Предположительно лично, право пользоваться помощниками
Компенсация при увольнении	Есть	Нет	Нет
Повышенная плата за работу в ночное время или в государственный праздник, сверхурочную работу и т.д.	Есть	Нет	Нет
Обязательный оплачиваемый отпуск	Есть	Нет	Нет
Фиксированное время работы	Да	Нет	Нет
Медицинское страхование	Есть	Только в том случае, если в реестре трудовой занятости выбран соответствующий вид занятости и уплачен ежемесячный социальный налог по минимальной ставке.	Только в том случае, если в реестре трудовой занятости выбран соответствующий вид занятости и уплачен ежемесячный социальный налог по минимальной ставке.
Проверка состояния здоровья	Есть	Нет	Нет
Место разрешения споров	Комиссия по трудовым спорам или суд	Суд	Суд
Можно ли его также заключить с исполнителем работы как с юридическим лицом?	Нет	Да	Да
Основные риски несет	Работодатель	Подрядчик	Поверенный
Примеры	Секретарь, продавец, учитель, работник по обслуживанию клиентов	Ремесленник, ремонтник,	Юрист, библиотекарь

**НАГРУЗКА,
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
И ВРЕМЯ ОТДЫХА**



Определение терминам “рабочее время” и “суммированное рабочее время” предусмотрено пунктом 7 части 1 статьи 5 и частью 6 статьи 6 Закона о трудовом договоре. согласно этому рабочим временем является время, в которое работник выполняет оговоренные трудовые обязанности, а суммированное рабочее время это время, неравномерно распределенное в течение отчетного периода.

Статья 43. Рабочее время

Статья определяет значение терминов “полное рабочее время”, “сокращенное полное рабочее время” и “неполное рабочее время”.

Полное рабочее время составляет 8 часов в день и 40 часов в семидневном периоде (в неделю). Если работник и работодатель договариваются о рабочем времени короче 40 часов в неделю, то это считается неполным рабочим временем. Если между сторонами нет такой договоренности, то предполагается, что работник работает полное рабочее время. Хотя стороны трудовых отношений могут договориться о сокращении рабочего времени, они не могут договориться о более продолжительном, чем это предусмотрено законом. В таком случае это является договоренностью во вред работника и это запрещено на основе статьи 2. Рабочее время является договоренностью между работником и работодателем при условии соблюдения ограничений рабочего времени, предусмотренных Законом о трудового договора.

Суммированное рабочее время

Работник может работать более 40 часов в неделю только на основе суммированного рабочего времени, но и в таком случае необходимо соблюдать ограничения рабочего времени. При суммированном рабочем времени рабочее время может распределяться по-разному в отчетном периоде. Это означает, что работник может, например, работать более 40 часов на одной недели, но на другой неделе уже меньше 40 часов. Период суммирования может составлять до 4 месяцев, а рабочее время рассчитывается по окончании периода суммированного рабочего времени. Тогда также будет выявлено сверхурочное или недостаточное время. Суммированное рабочее время применяется больше при работе по графику. На пример работники сферы услуг и продавцы работают по принципу суммированного рабочего времени, работая по 10–14 часов в смену в течение 7 дней.

Если суммирование рабочего времени оговорено в трудовом договоре, работодатель обязан проинформировать работников об условиях графика работы. Работника необходимо сообщить, на какой период составляется график работы, когда график работы будет обнародован и каков период расчета рабочего времени. Конечно работодатель должен проявлять добросовестность при составлении, уведомлении и изменении графика работы. Если график утвержден, то внесение в него изменений возможно только по соглашению сторон. Неполное рабочее время возможно и при суммированном рабочем времени.

Работодатель обязан информировать работников о вариантах выбора рабочего времени (статья 28 часть 2 пункт 10). Такое обязательство предназначено чтобы сотрудники могли выбрать наиболее подходящую для них форму работы.

Статья 44. Сверхурочная работа

Сверхурочной работой называют работу сверх оговоренного времени, по соглашению сторон. Работодатель может в одностороннем порядке потребовать сверхурочную работу, если это обоснованно чрезвычайной и временной ситуацией. Независимо от того, работает ли работник с полной или неполной рабочем времени, сверхурочной считается любая работа, выходящая за рамки оговоренного рабочего времени.

Сверхурочная работа требует соглашение сторон. Законом не предусмотрена форма соглашения, поэтому соглашение может быть заключено как в устной, так и в письменной форме. Различные соглашения, в том числе соглашение о сверхурочной работе, рекомендуется заключать в письменной форме или в форме, допускающей письменное воспроизведение (например, отправив электронное письмо). Это помогает зафиксировать ранее достигнутые договоренности в случае возможных споров.

Соглашение о сверхурочной работе не может быть заключено на неопределенный срок и не может быть запланировано заранее. О сверхурочная работе необходимо договариваться каждый раз отдельно. Например, при заключении трудового договора работник и работодатель не могут договориться о том, что работник будет работать сверхурочно по мере необходимости.

Сверхурочная работа возмещается либо свободным временем, либо денежно по соглашению сторон. Сверхурочная работа оплачивается в 1.5-кратном размере заработной платы. Предоставление свободного времени также должно оплачиваться в том же размере, что и заработная плата. В целом, следует отдавать предпочтение возмещению за сверхурочную работу свободным временем, равным сверхурочной работе. Это именно по причине защиты здоровья работника. Ограничения рабочего времени должны защитить здоровье работника, а для поддержания трудоспособности работника необходимо достаточное время отдыха. Поскольку целью возмещения сверхурочной работы свободным временем является компенсация времени отдыха, потерянного в результате сверхурочной работы, время отдыха должно возмещаться как можно скорее после окончания периода, в котором произошла сверхурочная работа. При суммированном рабочем времени можно возместить в течении следующего периода.

Если работодатель желает компенсировать сверхурочную работу деньгами, необходимо отдельная договоренность с работником. Если работник работает сверхурочно в ночное время или в государственный праздник, ему должна быть оплачена как сверхурочная, ночная работа, так и работа, выполненная в государственный праздник.

Статья 45. Возмещение за работу в ночное время и в государственный праздник

Дополнительной оплатой в государственный праздник обосновано тем, что работник должен работать в то время, когда все остальные отдыхают и отмечают праздники. Работа в ночное время считается вредной для здоровья работника и, следовательно, работа в ночное время должна возмещаться в соответствии с законом. Предполагается, что работа в ночное время и в государственный праздник будет оплачиваться дополнительной премией, предоставление дополнительного свободного времени также не запрещено.

Статья 46. Ограничение времени выполнения работы

Данная статья устанавливает общий лимит рабочего времени, включая сверхурочную работу, в среднем на уровне 48 часов за семидневный период в течение четырехмесячного периода. Это ограничение необходимо соблюдать при работе как с ежедневным, так и с суммированным рабочим временем. Об отчетном периоде можно договориться как в трудовом так и в коллективном договоре

Учетный период не может превышать четырех месяцев, однако законом предусмотрены некоторые исключения. Пункт 2 статьи 46 подразумевает, что период расчета рабочего времени для работников здравоохранения, социального обеспечения, сельского хозяйства и туризма может быть продлен до 12 месяцев. Причина этого в том, что рабочая нагрузка в сельском хозяйстве и туризме носит сезонный характер, поэтому сезонно интенсивная работа уравнивается более коротким рабочим временем в другие периоды.

TLS § 51. Igapäevane puhkeaeeg.

Работник должен отдыхать не менее 11 часов подряд в течение 24 часа. Поэтому, по согласию работника, при полным рабочим времени допускается сверхурочная работа не более пяти часов. При суммированном рабочем времени продолжительность рабочей смены не может превышать 13 часов. При определении продолжительности рабочего дня или рабочей смены должна учитываться обязанность работодателя обеспечить работнику время отдыха в течение рабочего дня.

Пример: Полное рабочее время Мерле составляет 8 часов в день и пять часов она работала сверхурочно. Таким образом, она проработала в общей сложности 13 часов из 24 часов. У неё будет 11 часов подряд свободного времени..

Исключение может быть сделано для работников здравоохранения и социального обеспечения. При условии, что более продолжительный рабочий день безопасен для их здоровья. Если работник работает более 13 часов за 24 часовой период в порядке исключения, ему должно быть предоставлено дополнительное время отдыха, равное количеству часов, превышающих 13 часов.

Пример: Лиис работает сиделкой в больнице. Поэтому, если рабочая смена Лиис составляет, например, 24 часа (обычно в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения), она впоследствии должна получить 22 последовательных часа отдыха (11 часов ежедневного отдыха + 13 часов, превышающих 11 часов). Только после указанного периода непрерывного отдыха работник может возобновить работу. Дополнительное время отдыха не подлежит денежному возмещению.

Статья 52. Еженедельное время отдыха

Работник должен отдыхать не менее 48 часов подряд в течение семи дней. При суммированном рабочем времени еженедельный период отдыха составляет 36 часов. Закон не уточняет, когда должен начаться отсчет семидневного периода.

То есть это можно сделать, например, со вторника на вторник. Хотя предполагается, что еженедельным периодом отдыха являются суббота и воскресенье, работник и работодатель могут договориться об ином. Работодатель также имеет право установить еженедельное время отдыха, отличный от предусмотренного законом. Работнику, работающему по графику, может быть предоставлено время отдыха, например, в понедельник-вторник на одной неделе, в пятницу-субботу на другой неделе.

Пример: Арно работает на полном рабочем времени с понедельника по пятницу. Выходные у него предусмотрены на субботу и воскресенье. Риина работает по суммированному рабочему времени, в зависимости от графика ей приходится предоставлять 36 последовательных часов времени отдыха в неделю. Это не обязательно должны быть на выходных, это может быть пятница-суббота на одной неделе и понедельник-вторник на другой.

Статья 53. Сокращение рабочего времени

Работодатель сокращает на три часа рабочий день, предшествующий Новому году, годовщине Эстонской Республики, Дню победы и кануну Рождества.

Следует отметить, что закон обязывает сокращать только рабочий день, приходящийся на день перед праздником. Если государственный праздник приходится на понедельник, рабочий день в пятницу сокращать не обязательно. Люди, работающие с суммированным рабочим временем, могут столкнуться с тем, что организация труда работодателя не допускает сокращения рабочего времени учетного периода в день, предшествующий государственному празднику. В этом случае работнику должны возместить сверхурочные часы.

ОТПУСК



Каждый работающий по трудовому договору должен получать определённое количество выходных дней в году. Основным отпуском является основным видом, который могут взять любые работники. Кроме того, в отдельных случаях работник может иметь право на учебный отпуск, неоплачиваемый учебный отпуск, отпуск для сдачи вступительных экзаменов, материнский отпуск, отцовский отпуск, отпуск усыновителя, родительский отпуск, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по уходу за ребенком для родителя с ребенком с ограниченными возможностями здоровья и неоплачиваемый родительский отпуск.

Основной отпуск и его виды

Продолжительность основного отпуска составляет не менее 28 календарных дней в году. В независимо от того, работает человек на полной или неполной ставке.

Работник также может договориться с работодателем об отпуске продолжительностью более 28 дней, но не меньше.

В основной отпуск не входят национальные и государственные праздники. Если на отпуск приходится праздничный день, то отпуск продлевается на то количество дней, сколько праздничных дней пришлось на отпуск, либо эти дни переводятся в отпускной резерв.

Работнику с частичной или отсутствующей трудоспособностью предоставляется основной отпуск продолжительностью 35 дней в году. Даже в этом случае работник и работодатель могут договориться о основном отпуске большей продолжительности, но не меньше.

Педагогам также предоставляются более продолжительные основной отпуск. В зависимости от должности ежегодный отпуск педагогов составляет от 35 до 56 дней.

[Подробнее об основном отпуске](#)

График отпусков

График отпусков составляется работодателем, который должен по возможности учитывать пожелания работников относительно времени проведения отпуска.

Серьезных ограничений на использование отпуска нет. Совершенно допустимо, чтобы работник брал весь отпуск сразу (если работодатель согласен). Если работник желает использовать свой основной отпуск несколькими частями, то один период отпуска должен длиться не менее 14 дней подряд. Работодатель имеет право отказать в предоставлении отпуска продолжительностью менее 7 дней.

- работодатель основывает ежегодный график отпусков не только на пожеланиях работников, но и учитывает интересы компании.

Также есть возможность использовать дни основного отпуска вне графика. Для этого необходимо предъявить работодателю соответствующее заявление (например в письменной форме или по электронной почте) не позднее, чем за 14 дней до первого дня желаемого отпуска.

Если все дни основного отпуска работника были внесены в график отпусков, но работник желает изменить время своего отпуска, то изменить его можно по договоренности между работником и работодателем.

Пример: Тоомас работает в Пярну поваром. Известно, что в летний сезон в Пярну много отдыхающих. Тоомас хочет взять летом отпуск 28 календарных дней подряд. Так как работодатель имеет право учитывать интересы других работников и компании, он имеет право отказать Тоомасу в его заявлении на отпуск. Некоторые компании также вводят ограничения на отпуск своих работников в летний сезон. На пример работнику разрешается использовать отпуск в первые две недели июня и в последние две недели августа, но в пик сезона отпуск брать не разрешается.

[Подробнее о графике отпусков](#)

Предоставление отпуска и оплата отпускных

Основной отпуск рассчитывается за отработанное время и должен быть пропорционален отработанному времени.

- при выходе на работу в середине года работник имеет право использовать основной отпуск продолжительностью 14 дней (если ежегодный основной отпуск составляет 28 дней).

Следует помнить, что в первый год работы отпуск можно взять только после 6 месяцев работы, если с работодателем нет договоренности о более коротком сроке.

Если работник желает взять отпуск во время испытательного срока и работодатель с этим согласен, тогда испытательный срок продлевается на количество дней нахождения работника в отпуске.

Если к концу года все дни основного отпуска не использованы, то они переносятся на следующий год. С неиспользованными днями основного отпуска можно так сделать только один раз.

- в 2024 неиспользованные дни основного отпуска будут перенесены в 2025 год, но в 2026 не будут перенесены оставшиеся дни из 2024 года и они истекут.

Истечение останавливается, если работник уже использует материнский отпуск, отцовский отпуск, отпуск по уходу за ребенком, отпуск усыновителя, родительский отпуск, а также если работник находится на срочной или альтернативной службе.

Компенсацию за неиспользованные дни отпуска можно получить только по окончании трудового договора. В этом случае компенсация будет выплачена вместе с расчётом.

Работодатель и работник имеют право прервать или перенести отпуск. В случае работодателя он имеет право сделать это исключительно в связи с непредвиденной и важной экстренной необходимостью, например, для предотвращения возникновения ущерба. Работник имеет право сделать это по важным личным причинам, например, болезни, использует материнский отпуск, чувствует в забастовке.

- Временная нетрудоспособность, больничный и т.п. не прерывает автоматически отпуск работника. Для этого работник должен подать работодателю соответствующее заявление.

Работник может получить отпускные не позднее, чем в предпоследний рабочий день перед началом отпуска, либо в другое время по договоренности с работодателем. При договоренности отпускные разрешается выплатить также в день зарплаты, следующий после отпуска, но не позднее.

Если работодатель задерживает выплату отпускных и не делает этого к оговоренному сроку, работник имеет право потребовать уплаты пени.

Подробнее о:

[Предоставление отпуска](#)

[Истечение отпуска](#)

[Выплата отпускных](#)

Учебный отпуск и его виды

Каждый работающий и одновременно участвующий в повышении уровня образования и квалификации, имеет право взять учебный отпуск для участия в образовательной деятельности.

- Академический отпуск предоставляется учебным заведением для отсутствия на учебе, а не работодателем для отсутствия с работе.

Повышением уровня образования считается получение работником базового, среднего или высшего образования.

Повышением квалификации считается образовательная деятельность, осуществляемая вне повышения уровня образования, которая осуществляется на основе учебной программы.

Работник может использовать в общей сложности до 30 календарных дней учебного отпуска в году, который также может быть использован частями, а не весь сразу. Кроме того, работнику предоставляется дополнительный 15-дневный учебный отпуск для завершения обучения. Для сдачи вступительных экзаменов работник имеет право запросить единовременный неоплачиваемый отпуск.

Учебный отпуск не оплачивается на 100%. Из 30 дней 20 оплачиваются и 10 дней не оплачиваются.

Работник может выбрать, хочет ли он взять оплачиваемый или неоплачиваемый учебный отпуск. Учебный отпуск, предоставляемый для завершения обучения, оплачивается в размере минимальной заработной платы, которая по состоянию на 1 января 2024 года составляет 4,86 евро.

Для получения права на учебный отпуск работник должен предоставить работодателю справку из учебного заведения о том, что он участвует в учебе.

Учебный отпуск можно взять двумя способами:

1. внести учебный отпуск в график отпусков работника;
2. при необходимости подать заявление работодателю не позднее, чем за 14 дней до первого дня планируемого учебного отпуска.

Работодатель имеет право отказать в предоставлении учебного отпуска или прервать уже начавшийся. Работодатель может отказать в предоставлении учебного отпуска, например, если работник не сообщил о желании взять учебный отпуск за 14 дней или не принесет справку из учебного заведения, если работник находится в академическом отпуске и т.п.

Работодатель имеет право прервать учебный отпуск, если это экстренной необходимостью для организации рабочего процесса. В таком случае работодатель обязан компенсировать работнику расходы, возникшие в связи с прерыванием или переносом учебного отпуска (например, командировочные расходы). Если учебный отпуск был прерван, работодатель обязан предоставить работнику отпуск либо сразу после отпадения причины перерыва, либо в другое время, согласованное между работодателем и работником.

[Подробнее о учебном отпуске](#)

С работы на срочную или альтернативную службу

Если работник получил повестку на военную службу, он должен сообщить об этом при первой возможности своему работодателю.

Прежде чем пойти служить, человек должен пройти медицинскую комиссию.

- поскольку это обязанность, возложенная на человека законом, работодатель обязан предоставить работнику свободное время, которое не идет в счет отпуска и должно быть оплачено.

Работодателю запрещается расторгать трудовой договор по причине прохождения работником срочной или альтернативной службы. Работодатель обязан сохранить должность работника на это время.

- работодатель тем не менее может применить недобросовестные методы для расторжения трудового договора. Здесь необходимо обратить внимание на то, что у работодателя должно быть четкое правовое обоснование для расторжения трудового договора, например, работника могут сократить.

Получив повестку военные сборы/учения, работник также должен сообщить об этом при первой возможности своему работодателю. Работодатель обязан предоставить работнику отгул для участия в военных сборах/учениях. В течение этого времени работодатель не обязан выплачивать работнику зарплату. Каждому участнику военных сборов/учений государство выплачивает субсидию, размер которой зависит от звания человека. Эти суммы составляют 37, 40 и 50 евро в день в мирное время.

Подробнее о службе в армии (на эстонском)

Другие виды отпусков

Материнский отпуск предназначен для беременных женщин для подготовки к родам. Материнский отпуск составляет 100 календарных дней и его можно взять за 70 дней до предполагаемой даты родов (которая прогнозируется врачом). [\(Подробнее\)](#)

Для отцовского отпуска мужчине предусмотрено 30 календарных дней. Мужчина имеет право взять отцовский за 30 дней до предполагаемой даты родов и до тех пор, пока ребенку не исполнится 3 года. При желании отцовский отпуск можно использовать по частям, а не брать все 30 дней сразу. [\(Подробнее\)](#)

Кроме того, существует отдельный родительский отпуск, который может быть использован полностью только одним родителем. Родительский отпуск длится до тех пор, пока ребенку не исполнится 3 года. Работодатель не имеет права уволить работника, находящегося в родительском отпуске. [\(Подробнее\)](#)

Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком могут использовать оба родителя по 10 дней каждый до тех пор, пока ребенку не исполнится 14 лет. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется родителям на каждого ребенка, но не более 30 дней на всех детей.

Пример: в случае четырех и более детей каждый родитель может использовать только 30 дней отпуска, а не 40 и более.

С ребенком с недостатком здоровья помимо 10 дней родители могут использовать 1 бесплатный день в месяц до достижения ребенком 18-летнего возраста.

Неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предоставляется продолжительностью 10 дней в году, который родитель может использовать до тех пор, пока ребенку не исполнится 14 лет, а в случае ребенка с недостатком здоровья - до достижения ребенком 18 лет. [\(Подробнее\)](#)

ГИГИЕНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА



Рабочая среда

Есть много разных должностей и мест работы. Работа на открытом воздухе, работа на станках, работа с химикатами и т. д. В зависимости от характера работы важно знать, что именно относится к вашей рабочей среде, какое рабочее место является безопасным и что необходимо учитывать при работе на рабочих местах с опасными зонами. Также необходимо знать, какое обучение и средства индивидуальной защиты работодатель должен предложить работнику при выходе на работу.

(Например, при работе на стройке работодатель должен иметь средства защиты: защитную обувь, каску и т.п.)

Молодому и малоопытному сотруднику важно знать, что работодатель должен обеспечить обучение и убедиться, что сотрудник действительно научился безопасно и правильно выполнять свои обязанности во время обучения. Не бойтесь задавать дополнительные вопросы и уточнения! Отнеситесь к обучению серьезно, ведь только так вы сможете выполнять работу качественно и безопасно!

- Более подробную информацию о средствах индивидуальной защиты, инструктаже и обучении, а также безопасной рабочей среде можно прочитать здесь: <https://www.tooelu.ee/ru/224/chto-mne-nuzhno-znat-o-rabochej-srede>
- Также ознакомьтесь с Законом о гигиене и безопасности труда: <https://www.juristaitab.ee/ru/zakon-o-gigiene-i-bezopasnosti-truda>

Факторы риска на работе

1) ФИЗИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РИСКА:

Например: шум, вибрация, температура и влажность воздуха, высокое или низкое давление воздуха; движущиеся или острые части машин и оборудования, отсутствие освещения, риск падения, поражения электрическим током и взрыва и другие подобные факторы.

- Подробнее о физических факторах риска:

<https://www.tooelu.ee/ru/91/factory-riska-v-rabochey-srede>

<https://www.terviseamet.ee/et/keskkonnatervis/ettevotjale/fuusikalised-ohutegurid> (на эстонском языке)

2) ХИМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РИСКА:

Химическими факторами риска являются опасные химические вещества, используемые на предприятии, и материалы, их содержащие.

- Дополнительная информация о химических факторах риска:

<https://www.tooelu.ee/ru/108/khimicheskie-veschestva>

3) БИОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РИСКА:

Биологическими факторами риска являются микроорганизмы (бактерии, вирусы, грибок и т.п.), в том числе генетически модифицированные микроорганизмы, клеточные культуры и эндопаразиты человека, а также другие биологически активные вещества, способные вызвать инфекционные заболевания, аллергию или отравление.

- Дополнительная информация о наличии биологических факторов риска, родах деятельности, связанных с риском и профилактике риска:

<https://www.tooelu.ee/ru/94/vozbuditeli-bolezney>

4) ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РИСКА:

Физиологическими факторами риска являются физически тяжелая работа, однотипные, повторяющиеся движения, чрезмерно утомительные вынужденные позы и движения при работе, а также другие аналогичные факторы, которые могут причинить вред здоровью с течением времени.

5) ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РИСКА:

- Например, работа в условиях риска несчастных случаев или насилия, издевательства и домогательства на работе, длительная работа в одиночку и монотонная работа, а также другие факторы, связанные с управлением, организацией труда и рабочей средой, которые могут влиять на психологическое или физическое здоровье работника, в т.ч. приводить к стрессу на работе.
- Узнайте, какие меры должен принять работодатель для предотвращения ущерба здоровью, вызванного психосоциальными и физиологическими факторами риска: <https://www.tooelu.ee/ru/91/factory-riska-v-rabochey-srede>

Бытовые помещения

Работодатель должен предоставить работникам бытовые помещения, учитывающие условия труда, численность работников и гендерный состав. Речь идет, например, о раздевалке, умывальне, туалете и комнате отдыха, тепляке для наружных работ.

Все работники должны иметь возможность во время работы пользоваться туалетом, расположенным рядом с рабочим местом или раздевалкой и умывальней. Должна быть возможность помыть и высушить руки, а также сотрудники должны быть обеспечены качественной питьевой водой, соответствующей требованиям.

- Читайте подробнее, в каких случаях должны быть обеспечены, например, помещения для стирки и отдыха:
<https://www.tooelu.ee/ru/99/bytovye-pomescheniya>

Общие требования гигиены и безопасности труда:

Примеры ПРАВ работников в отношении гигиены труда:

1) требовать от работодателя соответствующие требованиям гигиены и безопасности труда условия, а также коллективные и индивидуальные средства защиты.

2) в случае серьезной, угрожающей или неотвратимой опасности несчастного случая прекратить работу, а также покинуть рабочее место или опасную зону.

3) на основании решения врача требовать от работодателя временного или постоянного перевода на другую работу или временного облегчения своих условий труда.

4) требовать своего перевода на подходящую дневную работу, если на основании врачебного решения работа в ночное время по состоянию здоровья лицу противопоказана и работодатель имеет возможность перевести работника на соответствующую работу.

5) получить компенсацию за возникший в результате работы ущерб здоровью, в размере, указанном в Обязательственно-правовом законе.

- Читайте также об ОБЯЗАННОСТЯХ работника:
<https://www.eesti.ee/ru/zdorove-i-uhod/gigiena-truda/gigiena-i-bezopasnost-truda>

Несчастные случаи на производстве

1) Главный признак несчастного случая на производстве заключается в том, что ущерб здоровью причиняется во время работы, независимо от того, где она осуществляется.

2) Несчастными случаями на производстве не являются умышленное самоповреждение, несчастные случаи по дороге на работу и с работы, а также травмы, связанные только с болезненным состоянием пострадавшего, но не имеющие причинно-следственной связи с его работой.

3) При болезни или травме в результате несчастного случая на производстве пособие по болезни выплачивается Кассой здоровья в размере 100% со второго дня освобождения от работы.

- Дополнительная информация о несчастных случаях на производстве: <https://www.tooelu.ee/ru/115/что-такое-neschastnyy-sluchay-na-proizvodstve>

Профессиональные заболевания и заболевания, обусловленные работой :

Существует множество профессиональных заболеваний разного типа. Например, заболевания верхних дыхательных путей, вызванные древесной пылью, заболевания сухожилий и мест крепления мышц в результате физических перегрузок, стрессовые расстройства вследствие напряженной работы и т. д.

Молодому человеку, выходящему на рынок труда, при выборе работы важно учитывать, какие профессиональные заболевания могут сопровождать работу, и делать все возможное для их предотвращения. Многие для этого может сделать и работодатель.

- Когда появляется право на компенсацию?: <https://www.eesti.ee/ru/zdorove-i-uhod/gigiena-truda/professionalnoe-zabolevanie>
- Полный список профессиональных заболеваний можно посмотреть здесь: <https://www.riigiteataja.ee/akt/897867> (на эстонском языке)
- Профилактика профессиональных заболеваний: <https://rmp.geenius.ee/toooigus/ohutus/toost-pohjustatud-haigused-kutsehaigused-ja-nende-ennetamine-2012-03-15/> (на эстонском языке)

**ОЦЕНКА ТРУДОСПОСОБНОСТИ
ПОСОБИЕ НА
ТРУДОСПОСОБНОСТЬ**



Люди с ограниченной трудоспособностью в Эстонии - это те, у кого трудоспособность снижена из-за состояния здоровья и которые нуждаются в помощи или адаптации на работе. Права и пособия для людей с ограниченной трудоспособностью в Эстонии регулируются законами о социальном обеспечении, и у них есть возможность получать различные пособия и услуги, чтобы помочь им участвовать на рынке труда и справляться с повседневной жизнью.

В Эстонии существует несколько мер поддержки для людей с ограниченной трудоспособностью, включая трудовую поддержку, реабилитационные услуги, профессиональную реабилитацию и оценку трудоспособности. Кроме того, предоставляются различные виды адаптационных и обучающих пособий для адаптации к труду, и для работодателей созданы меры и льготы, чтобы стимулировать их к трудоустройству лиц с ограниченной трудоспособностью. Касса по безработице оценивает трудоспособность и выплачивает трудовую поддержку при частичной или полной потере трудоспособности.

При оценке трудоспособности учитывается состояние здоровья и ограничения в деятельности и участии. Для этого оценивается физическая и умственная способность человека в различных областях. Лицам с частичной или полной утратой трудоспособности выплачивается пособие на трудоспособность.

- Подробнее :
- [Оценка трудоспособности](#)
- [Система поддержки работоспособности](#)

Оценка трудоспособности состоит из пяти этапов:

1. Посещение врача.
2. Подача заявления на оценку трудоспособности.
3. Составление экспертного заключения.
4. Принятие решения о масштабе оценки трудоспособности.
5. Выплата пособия на трудоспособность и при необходимости консультации и предоставление услуг рынка труда для продолжения работы или трудоустройства.

Когда необходимые медицинские обследования выполнены, вы можете подать заявление на оценку трудоспособности в Кассу по безработице. Заявление можно заполнить и подать лично в отделении Кассы по безработице или по телефону, где специалист по делам клиентов проведет с вами беседу и заполнит заявление. Вы также можете подать заявление через интернет-портал [e-töötukassa](#). При необходимости помощи можно обратиться к социальному работнику больницы. По желанию вы можете одновременно с оценкой трудоспособности подать заявление на установление степени тяжести недостатка здоровья. В этом случае можно подать совместное заявление в Кассу по безработице или в департамент социального страхования.

Если вам установлена частичная или полная потеря трудоспособности, у вас есть право на пособие на трудоспособность и обеспечение медицинским страхованием. Это также дает вам право на профессиональную или социальную реабилитацию, право на приобретение или аренду вспомогательных устройств по льготным условиям и возможность подать заявление на другие социальные пособия или услуги у местных органов власти. Когда ваша трудоспособность оценена как частичная или полная, Касса по безработице выдаст вам пластиковую карту, подтверждающую это. Карта необходима для подтверждения вашей уменьшенной трудоспособности и действует вместе с документом, удостоверяющим личность.

Касса по безработице предоставляет различные услуги людям с уменьшенной трудоспособностью. Расчет пособия на трудоспособность производится на основе дневной ставки. С 01.04.2024 года дневная ставка составляет 20,57 евро. Поддержка выплачивается в двух размерах.

- При частичной потере трудоспособности поддержка составляет 57% от дневной ставки, т.е. 10,602 евро (примерно 351,75 евро в календарном месяце).
- При полной потере трудоспособности поддержка составляет 100% от дневной ставки (примерно 617,10 евро). Лицо с частичной или полной потерей трудоспособности имеет право на работу. Пособие на трудоспособность начнут уменьшать, если заработная плата за месяц превышает 1851,30 евро.
- Пособие на трудоспособность не выплачивают, если заработная плата за месяц превышает 2554,79 евро при частичной потере трудоспособности и 3085,50 евро при полной потере трудоспособности.

БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ КОМПЕНСАЦИЯ ПО БОЛЕЗНИ



Работающий человек имеет право на больничный в случае болезни. Ограничений по времени больничного нет, но ограничено время получения пособия по болезни. Работающий больной имеет право на получение пособия по болезни до дня восстановления трудоспособности, указанного в больничном листе, но не более 182 календарных дней подряд или 240 календарных дней подряд при туберкулезе. Больничная касса выплачивает пособие по болезни с 9 по 190 день больничного. Больничный лист работнику выдает врач через работодателя. Решение о выдаче больничного листа принимает врач исходя из состояния здоровья человека.

На основании больничного листа работодатель и Больничная касса выплачивают лицу пособие по болезни, целью которого является частичная компенсация работнику утраченной заработной платы во время болезни. Как правило, работник не получает компенсацию за первые 3 дня болезни. 4.-8. работодатель выплачивает компенсацию до 9-го дня, Больничная касса – с 9-го дня. Размер компенсации составляет 70%, рассчитывается от дневного дохода – работодатель исходит из средней заработной платы, выплаченной работнику за последние шесть месяцев, дохода, облагаемого социальным налогом, уплаченного за работника Больничной кассой в предыдущем календарном году.

Если вы заболели:

1. Обратитесь к своему семейному врачу. Если вы чувствуете себя плохо и не можете пойти на работу, вам следует сначала обратиться к своему семейному врачу. Врач оценивает состояние здоровья и при необходимости выписывает больничный.
2. Оформление больничного листа: Врач выдает вам больничный лист, в котором указывается дата начала заболевания и предполагаемый период болезни.
3. Уведомление работодателя: как можно скорее сообщите работодателю о своем заболевании.

Подробнее :

- [Пособие по болезни \(Пособие за лист нетрудоспособности\)](#)
- [Ravikindlustuse seadus \(только на эстонском\)](#)
- [Консультационный телефон семейного врача](#)

- Если вы заболели во время отпуска, согласно Трудовому кодексу у вас есть право прервать, отложить или досрочно завершить отпуск по существенным причинам, связанным с вами как с работником. Вы имеете право требовать использовать оставшуюся часть отпуска непосредственно после устранения обстоятельств, препятствующих его использованию, или по соглашению сторон в другое время. Вы обязаны уведомить работодателя о обстоятельствах, мешающих использованию отпуска, как только это станет возможным. Если вы не прерываете отпуск, у вас нет права на получение пособия по болезни.
- Если вы заболели в выходные и вам нужна больничный лист, вы можете позвонить на телефонную линию семейного врача по номеру 1220 для консультации. Врач, принимающий вызов, может оформить ваше заболевание и необходимость открытия больничного листа и сделать соответствующие пометки в портале здоровья. Затем работник обязательно должен связаться с своим семейным медицинским центром как можно скорее, чтобы сообщить о необходимости открытия больничного листа. Следует учитывать, что это сообщение о желании получить больничный лист, окончательное решение о его утверждении и открытии принимает семейный врач. Если ваше состояние требует срочной медицинской помощи, вам следует обратиться в ближайшее отделение скорой помощи.

NB!

Согласно новому закону, человек, который был на больничном листе, после 60-дневного периода может начать работу на адаптированных условиях, например, с неполной занятостью или выполнением более простых задач. Работая по больничному листу, он может получать услуги рынка труда для сохранения трудоспособности и компенсацию из фонда здоровья, компенсирующую сокращение заработной платы.

**НА ЧТО СТОИТ
ОБРАТИТЬ
ВНИМАНИЕ?**



Что делать, если работодатель обязывает вас снизить нагрузку или уйти в неоплачиваемый отпуск? 🚩

Изменение рабочей нагрузки и неоплачиваемый отпуск требуют соглашения сторон. Рабочую нагрузку нельзя уменьшать или отправлять в неоплачиваемый отпуск без согласия работника.

Работодатель не желает повышать вам зарплату после возвращения из отпуска по уходу за ребенком 🚩

Если в компании за время пребывания в отпуске по уходу за ребенком произошло общее повышение заработной платы, не зависящее от конкретного трудового вклада работника, то заработная плата возвращающегося из отпуска по уходу за ребенком также должна быть повышена в том же порядке и на тех же условиях как и у других сотрудников.

Работодатель отказывается выплачивать зарплату, указанную в объявлении о приеме на работу и на собеседовании. 🚩

Переговоры о заработной плате всегда должны фиксироваться в письменной форме! Это поможет избежать возможных споров в будущем.

Вы хотите взять отпуск за счет сверхурочной работы, но работодатель отказывается вам компенсировать? 🚩

При компенсации свободным временем работодатель обязан выплатить работнику единовременную заработную плату за сверхурочную работу, а также единовременную заработную плату за свободное время, предоставленное работнику за сверхурочную работу!

Работодатель не готов платить сверхурочные? 🚩

Сверхурочная работа всегда должна компенсироваться. Стороны трудовых отношений должны договориться, будет ли это осуществляться с оплачиваемым отпуском или с 1,5-кратной заработной платой.

Вы находитесь в академическом отпуске, но продолжаете обучение в рамках утвержденных ЕАР. Работодатель отказывается предоставить учебный отпуск. 🚩

Работодатель имеет право отказать в предоставлении учебного отпуска, если работник находится в академическом отпуске. Если работник может участвовать и участвует в преподавании во время академического отпуска, отказ является необоснованным.

Работодатель дает дополнительные задания, но не платит за них. 🚩

Задачи должны быть согласованы при заключении трудового договора. Работодатель не может требовать от работника выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором. Трудовой договор также может быть изменен только по соглашению сторон. Чтобы достичь соглашения, сторонам приходится договариваться друг с другом как о рабочих задачах, так и о заработной плате.

Работодатель смотрит записи камер и подслушивает разговоры сотрудников? 🚩

Работодатель может контролировать выполнение трудовых обязанностей таким образом, чтобы не нарушать основные права работника. Сотрудник имеет право на неприкосновенность частной жизни. Камеры могут быть установлены для защиты людей и имущества, но наблюдать за работой сотрудников через камеры нецелесообразно.

Возвращаясь из отпуска по уходу за ребенком, работодатель утверждает, что работы больше нет. 🚩

Ваше трудоустройство приостанавливается до тех пор, пока вы не уйдете в отпуск по уходу за ребенком. По возвращении оттуда трудовые отношения продолжатся согласно заключенному трудовому договору. Трудовые отношения вашего заместителя прекращаются, когда вы возвращаетесь на работу. В случае, если замена нанята по бессрочному трудовому договору и для обоих нет предложения о работе, один из двоих должен быть сокращен. В случае увольнений преимущественное право остаться на работе имеет родитель, воспитывающий ребенка до 3 лет.

Издевательство со стороны работодателя. Что делать? 🇷🇺

Работодателю необходимо сделать письменное предупреждение и объяснить, как происходит издевательство. Вы также должны попросить прекратить издевательства. Если работодатель был предупрежден несколько раз, но ничего не было сделано, трудовой договор можно расторгнуть на основании статьи 91(2) трудового кодекса и потребовать компенсацию в размере трехмесячной средней заработной платы на основании статьи 100(4). Если есть проблемы с рабочей средой, вы также можете обратиться к уполномоченному по рабочей среде.

Работодатель давит на тебя, заставляя уходить с работы, сокращая твою рабочую нагрузку? 🇷🇺

Трудовой договор может быть изменен только по соглашению сторон – в том числе и в части объема работы. Если работодатель не может предложить работу на условиях полной занятости, работника необходимо уволить. Запрещено оказывать на Вас давление с целью написания заявления об увольнении!

Заявление на учебный отпуск подано в установленный срок, по его приходу работодатель отказал вам в предоставлении учебного отпуска? 🇷🇺

Работник имеет право на учебный отпуск, если в период учебного отпуска включены не только выходные, но и рабочие дни, а заявление на учебный отпуск подано с уведомлением не менее чем за 14 дней. В этом случае работодатель не может отказать в предоставлении учебного отпуска.

Ваш работодатель разрешает вам делать перерыв на обед только в том случае, если клиентов мало? 🇷🇺

На каждые 6 часов работы должен предоставляться как минимум 30-минутный перерыв, который обычно не считается рабочим временем. Сотрудник может использовать этот перерыв для еды или других занятий, это ваше свободное время. Работодатель должен регламентировать порядок предоставления перерывов в правилах использования перерывов.

Коллега заболел на работе с графиком – работодатель требует выйти ему на замену. 🚩

После составления и утверждения графика работ он может быть изменен только по соглашению сторон. Ваш выход на работу зависит от того, согласитесь ли вы на изменение графика.

Работодатель отказывается выплачивать деньги за командировку, если поездка состоялась в выходные дни? 🚩

Рабочее время в командировку учитывается так же, как и работа на обычном рабочем месте. Проезд от дома до работы и обратно домой не считается рабочим временем, а в командировке проезд от места проживания до места работы и обратно не засчитывается в рабочее время.

Работодатель постоянно задерживает выплату заработной платы на несколько дней. 🚩

Кратковременная задержка выплаты заработной платы может являться существенным нарушением обязанностей работодателя, если работник обратил на это внимание работодателя, но нарушение продолжается. Если задержка выплаты заработной платы повторяется, работник имеет право расторгнуть трудовой договор на основании статьи 91 (2) трудового кодекса и обратиться в орган по трудовым спорам с иском о возмещении утраченной заработной платы.

Работодатель запрещает говорить о зарплате с другими сотрудниками? 🚩

Работнику не запрещено рассказывать о своей зарплате. Закон предусматривает только общую обязанность работодателя не разглашать третьим лицам размер заработной платы работника и данные о ее выплате. В трудовых отношениях на работника может возлагаться обязанность соблюдать конфиденциальность только в том случае, если работодатель четко определил конфиденциальную информацию как свою коммерческую тайну и сообщил работнику о ее содержании в письменной форме.

Работодатель хочет обоснование пребывания на больничном? 📌

Данные о вашем здоровье представляют собой особый тип персональных данных. Работник не обязан предоставлять работодателю подробную информацию о своем здоровье.

Работодатель требует присутствовать на рабочем месте за 15 минут до запланированного начала рабочего времени? 📌

Если рабочее время начинается в 10 часов утра, оно считается временем, когда работник должен приступить к выполнению своей работы. Если работодатель хочет, чтобы работник был на месте на 15 минут раньше, начало рабочего времени также необходимо указать в 09:45.

Работодатель утверждает, что уход из компании и переход на другую аналогичную работу наказуем. 📌

Если стороны трудовых отношений заключили соглашение о неконкуренции, работник обязуется не работать у конкурента работодателя или не осуществлять деятельность в той же сфере экономической и профессиональной деятельности, что и работодатель. Соглашение о неконкуренции должно быть заключено в письменной форме и за него должна выплачиваться разумная ежемесячная компенсация. При нарушении этих требований заключенный договор недействителен!

Работодатель платит только гонорар за результат? 📌

Работодатель имеет право договориться с работником о том, как будет формироваться заработная плата. Вознаграждение может состоять, например, из ежемесячного вознаграждения, почасового вознаграждения, сдельного вознаграждения, вознаграждения за производительность и т. д. Сотруднику должно быть понятно, как формируется его заработная плата и при каких условиях выплачивается премия по результатам работы. Работнику не может быть назначена заработная плата ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель меняет график работы в кратчайшие сроки? 🚩

Заранее утвержденный и объявленный работникам график работы не может быть изменен в одностороннем порядке. Для этого необходимо согласие работника.

Работодатель размещает фотографии работника как в интранете, так и в Интернете в маркетинговых целях? 🚩

Добавление фотографий в интранет, где они не являются общедоступными, считается приемлемым. Однако работник имеет право отказать в этом. Передача изображений третьим лицам, например, в маркетинговых целях, разрешена только в том случае, если у работодателя есть согласие лиц, изображенных на изображениях.

Работодатель требует отвечать на рабочие звонки в выходные дни. 🚩

Работодатель не может требовать выполнения работы в свободное от работника время. Вам не нужно отвечать на звонки в выходной день!

Работодатель платит меньше за время, отработанное в домашнем офисе, чем за работу, выполненную в офисе. 🚩

Такое поведение не оправдано работодателем. Равная оплата за равный труд.