

Иностранные работники лесной промышленности в Финляндии

Руководство для иностранных работников, работающих в Финляндии в лесной, лесозаготовительной и лесопитомниковой отраслях





Иностранные работники лесной промышленности в Финляндии

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK

Teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura

Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura

Kuvat: Pertti Harstela/Vastavalo, Aki Jouhiaho

1. painos 2016

ISBN 978-951-810-601-5 (pdf)

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskus TTK:n Metsäalan työalatoimikunta

Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus TTK

Оглавление

Иностранцы работники лесной промышленности в Финляндии...	3	Завершение трудовых отношений	17
Права и обязанности работника и работодателя.....	4	Расторжение трудового договора по инициативе работника	17
Основные условия труда и коллективные договоры	5	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	17
Перед приступлением к работе....	7	Окончательный расчет	18
Разрешения и регистрация	7	Свидетельство о выполнении работы	18
Социальное обеспечение и страхование	8	Дополнительные сведения	19
Во время работы	11	Терминология	20
Производственная безопасность и охрана труда	11	Контрольный список	21
Заработная плата и компенсации.....	11		
Налогообложение	13		
Получение личного кода	14		
Дополнительные сведения	14		
Представители работников	14		
Болезнь	15		
Несчастный случай	15		
Неоплачиваемый отпуск	15		

Иностранные работники лесной промышленности в Финляндии

Настоящее руководство предназначено для иностранных работников, работающих в Финляндии в лесной, лесозаготовительной и лесопитомниковой отраслях. Руководство описывает важнейшие права и обязанности иностранных работников. В целом иностранные работники имеют те же права и обязанности, что и финские работники. Помимо законодательства, требования к работодателям и работникам в лесной промышленности и их права определяются также коллективными договорами и требованиями к сертификации лесов.

Права и обязанности работника и работодателя

К иностранным работникам применяются те же условия найма, условия работы и требования к производственной безопасности, что и к финским работникам. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия работы. Работник, в свою очередь, должен следовать указаниям руководства и выполнять работу добросовестно. Работник,

однако, имеет право отказаться выполнять работу, которая вследствие дефектов системы производственной безопасности представляет угрозу для жизни или здоровья этого работника или других работников.

Каждый работник имеет право на определенные коллективным договором и группой сложности работы минимальную заработную плату, условия труда, членство в профсоюзе, безопасные условия работы и отсутствие дискриминации.



Основные условия труда и коллективные договоры

Основные условия труда

Согласно Закону о трудовых договорах, работодатель и работник должны согласовать как минимум следующие основные условия труда:

- место деятельности работодателя и место проживания работника;
- момент начала работы;
- основания для заключения срочного трудового договора и момент завершения действия договора;
- испытательный срок;
- место выполнения работы либо, если у работника нет основного фиксированного места выполнения работы, разъяснение принципов, согласно которым работник работает на различных объектах;
- основные трудовые задачи работника;
- применяемый к работе коллективный договор;
- размер заработной платы;
- основания для определения заработной платы и неденежных вознаграждений и период выплаты заработной платы;
- стандартное рабочее время;
- правила определения ежегодного отпуска;
- срок уведомления о расторжении трудового договора.

Коллективные договоры в лесной промышленности

Коллективный договор (КД) — это договор между профсоюзом и союзом работодателей, определяющий условия работы в отрасли, в том числе заработную плату. Закон устанавливает минимальные требования, при этом коллективным договором могут быть установлены более выгодные для работника условия. Коллективные договоры заключаются по отраслевому принципу.

Коллективные договоры в лесной, лесозаготовительной и лесопитомниковой отраслях являются общеобязательными. Согласно Закону о трудовых договорах, все действующие в отрасли работодатели (в том числе иностранные и не являющиеся членами союза работодателей) обязаны соблюдать требования коллективного договора.

Ознакомиться с коллективными договорами можно в Интернете по адресу www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/.

Рабочее время и ежегодный отпуск

Стандартное рабочее время в Финляндии составляет не более 8 часов в сутки и не более 40 часов в неделю. Исключения из этого правила определяются

коллективными договорами. Работодатель должен установить, распространяются ли на работника требования Закона о рабочем времени. В частности, на рабочих, выполняющих ручную лесозаготовку, эти требования не распространяются.

Сверхурочные работы всегда выполняются на добровольной основе и исключительно с согласия работника. За сверхурочную работу выплачивается повышенная заработная плата.

Рабочая неделя является пятидневной. Продолжительность ежегодного отпуска определяется числом месяцев работы. Для работника, работающего полный рабочий день, продолжительность ежегодного отпуска составляет порядка месяца. Работнику начисляется не менее двух дней оплачиваемого отпуска за каждый полный месяц работы. По завершении года для расчета отпуска (1 апреля — 31 марта) для трудовых отношений, продолжающихся дольше года, работнику начисляется 2,5 дня отпуска за каждый месяц.

Дополнительный отпуск

Дополнительный отпуск (rekkaapäivä) — это предусмотренная коллективным договором практика начисления допол-

нительного оплачиваемого отпуска работнику. Как правило, дополнительный отпуск начисляется, если рабочее время в неделю составляет 40 часов. Коллективным договором в лесной отрасли установлено, что дополнительный отпуск начисляется исходя из числа рабочих дней. Работодатель предоставляет начисленный дополнительный оплачиваемый отпуск целыми выходными днями.

Перед приступлением к работе

Разрешения и регистрация

От граждан ЕС и ЕЭЗ не требуется разрешение на пребывание и работу. Если вы работаете в Финляндии свыше трех месяцев, необходимо зарегистрироваться в отделении полиции.

Граждане стран, не входящих в ЕС и ЕЭЗ, — это граждане всех стран, кроме стран — членов ЕС, Лихтенштейна, Швейцарии и скандинавских стран. Получить разрешение на пребывание и работу необходимо в вашей стране. Разрешение должно быть получено перед прибытием в Финляндию. Разрешение на пребывание и работу получают в дипломатическом представительстве Финляндии.

Если у вас уже есть разрешение на пребывание, проверьте по карточке разрешения на работу либо полученному вами решению, предполагает ли ваше разрешение на пребывание также право осуществлять трудовую деятельность.

Продление разрешения на пребывание

Заявление о продлении разрешения на пребывание должно быть подано еще в период действия предыдущего разрешения на пребывание. Если заявление

о продлении разрешения было подано своевременно, работник вправе продолжать осуществлять трудовую деятельность в соответствии с разрешением до получения нового разрешения на работу либо вступления в законную силу решения об отказе в выдаче разрешения на работу.

Заявление о продлении разрешения на пребывание подается в отделение полиции муниципалитета Финляндии, в котором вы проживаете. Вы должны немедленно сообщить работодателю об изменениях, произошедших в связи с вашим правом пребывания в Финляндии или иными основаниями для осуществления трудовой деятельности. Представьте работодателю копию справки о принятии к рассмотрению заявления о выдаче разрешения на пребывание и работу, а по получении нового разрешения на работу немедленно представьте работодателю его копию.

Дополнительные сведения

- Дипломатические представительства Финляндии www.formin.finland.fi (на финском, шведском и английском языках)
- Миграционная служба www.migri.fi (на финском, шведском и английском языках)

- Полиция www.poliisi.fi (на финском, шведском и английском языках)

Открытие банковского счета

В Финляндии работодатель выплачивает работнику заработную плату переводом на банковский счет. В Финляндии множество банков, из которых вы можете выбрать наиболее удобный для вас. Для открытия банковского счета необходим паспорт или иное официальное удостоверение личности.

Трудовой договор

В Финляндии трудовой договор между работодателем и работником обычно заключается в письменной форме. Для работы в лесах, сертифицированных по PEFC, заключение трудового договора в письменной форме обязательно.

Бережно храните трудовой договор. Это поможет в случае разногласий подтвердить, какие условия были согласованы в начале трудовых отношений.

Социальное обеспечение и страхование

Работодатель обязан осуществлять страхование, связанное с социальным обеспечением работника. Это обязанность как финских, так и иностранных работодателей.

Законодательством Финляндии установлены следующие взносы на социальное страхование:

- страховой взнос на трудовую пенсию;
- взнос по страхованию от производственных травм;
- взнос по групповому страхованию жизни работников;
- страховой взнос на случай безработицы;
- взнос на социальное обеспечение и медицинское страхование.

Обязанность по уплате работодателем взноса на социальное обеспечение и по уплате работником взносов на медицинское страхование зависит от того, применяются ли к вам положения Закона о медицинском страховании. Решение по этому вопросу принимает Пенсионное управление Финляндии (Kela).

Работник финского предприятия несет обязанность по частичной уплате взносов на пенсионное страхование и страхование

на случай безработицы. Помимо налога, работодатель удерживает из вашей заработной платы взносы на социальное обеспечение и страхование (всего порядка 7 %), если у вас нет справки формы A1 или E101, подтверждающей, что вы застрахованы в другой стране. Иностраный работник может быть застрахован в своей стране.

Работники из стран ЕС/ЕЭЗ

Если вы из страны ЕС/ЕЭЗ, на вас распространяются условия социального обеспечения, действующие в вашей стране; страхование в Финляндии не требуется. Представьте работодателю справку формы A1 (ранее E101), подтверждающую, что на вас распространяются условия социального обеспечения, действующие в вашей стране.

Нередко случается так, что по разным причинам должностные лица не принимают справку формы A1/E101 от командированных работников. В этом случае работодатель должен организовать для работника страхование от производственных травм и пенсионное страхование через финскую страховую компанию.

Работники из стран, не входящих в ЕС/ЕЭЗ

Если вы гражданин страны, не входящей в ЕС/ЕЭЗ (и не являющийся членом договора о социальном обеспечении), к вам применяется финское законодательство о социальном обеспечении и ваш работодатель обязан с начала трудовых отношений выплачивать установленные законом взносы на социальное обеспечение.

Если вы гражданин Швейцарии или отдельных стран, с которыми заключены договоры о социальном обеспечении (Австралия, Чили, Канада и США), на вас распространяются условия социального обеспечения, действующие в вашей стране; страхование в Финляндии не требуется. Граждане стран, с которыми заключены договоры о социальном обеспечении, должны иметь свидетельство командированного работника, предусмотренное указанными договорами.

Если трудовые отношения продолжаются не более двух лет, трудовое законодательство допускает отсутствие у иностранного работодателя обязанности осуществления пенсионного страхования. Для трудовых отношений, продолжающихся не более пяти лет, работодатель может хода-

тайствовать перед Центром пенсионного страхования об освобождении от обязанности по страхованию. Пенсионное управление Финляндии, в свою очередь, принимает решение о социальных благах, которые работник получает в Финляндии в связи с нахождением там.

Дополнительные сведения

- Центр пенсионного страхования www.etk.fi (на финском и английском языках)

Во время работы

Производственная безопасность и охрана труда

Требуйте разъяснений и задавайте вопросы. Закон устанавливает для работодателей обязанность разъяснить работникам правильные способы осуществления трудовой деятельности и требования безопасности. Если работнику что-то неясно, он должен задать соответствующие вопросы.

Забойтесь о безопасности труда. Работник обязан соблюдать установленные указания по технике безопасности, учитывать факторы риска и сообщать о замеченных дефектах рабочей среды начальнику или уполномоченному по охране труда.

Согласно Закону о производственной безопасности, первоочередную ответственность за охрану труда несет работодатель. Работодатель должен обеспечить работника надлежащими средствами защиты и заменять поврежденные средства защиты новыми.

Согласно закону, на рабочем месте, где регулярно работает не менее десяти работников, из числа этих работников должны быть избраны уполномоченный по охране труда и два его заме-

стителя. Это требование не распространяется на иностранных работников, работодателем которых является иностранная организация.

Забойтесь о здоровье на работе. Законом установлена обязанность работодателя организовать для всех работников медицинское обслуживание на производстве. Это требование распространяется и на иностранных работодателей, направляющих работников в Финляндию на ограниченное время. Цель медицинского обслуживания на производстве — профилактика ущерба здоровью вследствие труда и его условий, поддержка работоспособности и здоровья работника. Вы можете бесплатно обратиться к врачу или медицинскому специалисту на производстве. Соглашение профессиональное здравоохранение и план действий определяют состав медицинских услуг на производстве, некоторые из них (например, стационарное лечение) доступны не во всех случаях.

Заработная плата и компенсации

В отношении заработных плат и компенсаций должны соблюдаться условия коллективного договора лесной, лесозаготови-

тельной и лесопитомниковой отрасли. Работодатель, однако, может выплачивать заработную плату, превышающую установленный коллективным договором минимум. Коллективные договоры распространяются также на работников, которые работают в Финляндии на иностранных работодателей, а также командированных работников.

При выплате заработной платы работодатель обязан выдать работнику расчетный листок, спецификацию или иной подобный документ, в котором приводилось бы количество часов выполненной работы, оклад, надбавки, уплаченные компенсации, а также вычеты из заработной платы.

К не облагаемым налогом компенсациям относятся суточные и возмещение расходов, например за командировки или использование триммера. Коллективный договор устанавливает принципы определения заработной платы и компенсаций.

Пенсионные накопления начисляются за любую работу вне зависимости от продолжительности трудовых отношений. Уплаченные работодателем взносы на пенсионное страхование отражаются в расчетном листке.

Записывайте объемы выполненной работы самостоятельно и сравнивайте их с указанными в расчетном листке. В случае расхождений немедленно сообщите об этом работодателю.

Если выплата заработной платы задерживается либо работодатель неплатежеспособен, невыплаченную заработную плату можно взыскать через систему страхования заработной платы. Этот механизм, однако, не применяется в случаях, когда работник работает на иностранного работодателя и временно осуществляет работу в Финляндии.

Дополнительные сведения

- Безопасность труда и здоровье — Управление по охране труда www.tyosuojelu.fi
- Пенсионное страхование — служба Tyoelake.fi www.tyoelake.fi (на финском, английском, эстонском и русском языках)
- Страхование заработной платы — Центр по предпринимательству, движению и охране окружающей среды www.ely-keskus.fi

Налогообложение

Обязанность по уплате налогов в Финляндии определяется в зависимости от продолжительности работы в Финляндии. Работодатель удерживает налог при выплате заработной платы.

Работа не более 6 месяцев

Если вы работаете не более шести месяцев, с вашей заработной платы удерживается налог у источника выплат по ставке 35%. Это окончательный налог, обычно в Финляндии не подается налоговая декларация о заработной плате.

Если полученные в Финляндии доходы составляют не менее 75% от доходов за календарный год и вы проживаете в стране Европейской экономической зоны, вы вправе требовать впоследствии применения прогрессивного налогообложения взамен налога у источника по ставке 35%.

Получите финский личный код и карточку плательщика налога у источника в налоговой службе. Карточка плательщика налога у источника передается работодателю. После завершения трудовых отношений работодатель обязан выдать работнику справку о выплаченных вознаграждениях и удержанном налоге у источ-

ника. Справку нужно хранить, поскольку при необходимости ее можно представить в налоговую службу государства, где вы проживаете.

Если вы работаете в Финляндии не более 6 месяцев на иностранного работодателя, вы не обязаны платить налог с заработной платы в Финляндии. Вы подаете налоговую декларацию и уплачиваете налог только в вашей стране. Если иностранный работодатель имеет постоянное место деятельности в Финляндии, он приравнивается к финскому работодателю и с вашей заработной платы уплачиваются налоги в Финляндии.

Работа свыше 6 месяцев

Если вы работаете свыше 6 месяцев, вы платите налоги с заработной платы в Финляндии в обычном порядке. В данном случае неважно, работаете ли вы у финского или иностранного работодателя. В Финляндии налоговая декларация подается раз в год.

Получите финский личный код и карточку налогоплательщика в налоговой службе. Карточка налогоплательщика передается работодателю. Если вы работаете в Финляндии временно, вы можете подать заявление о получении личного кода одновре-

менно с подачей заявления о выдаче карточки налогоплательщика. Если вы работаете более года, вам необходимо получить личный код в магистрате.

Если ваш работодатель не из Финляндии либо не имеет постоянного места деятельности в Финляндии, он не несет обязанности по уплате налогового авансового платежа в Финляндии. В таких случаях важно, чтобы вы обратились в налоговую службу с просьбой определить авансовый платеж. Если авансовый платеж не определен, вы будете обязаны доплатить налог.

Дополнительные сведения

➤ Налоговая служба www.vero.fi (на финском, шведском, английском, эстонском, польском и русском языках)

Получение личного кода

Работник, временно прибывший в Финляндию, может получить финский личный код в налоговой службе. Если работник, ходатайствующий о получении личного кода, намеревается пробыть в Финляндии не менее года, личный код выдается магистратом. Для получения личного кода необходимо лично обратиться в отделение налоговой службы. Возьмите с собой паспорт, доку-

менты, подтверждающие законность пребывания и работы в стране, а также трудовой договор, содержащий сведения об основных условиях труда.

Дополнительные сведения

Единый сервис-центр Пенсионного управления Финляндии и Налоговой службы Финляндии для иностранных работников <http://www.intofinland.fi/fi> (на финском, шведском, английском и русском языках)

Налоговая служба Финляндии www.vero.fi (на финском, шведском, английском, эстонском, польском и русском языках)

Магистрат www.maistraatti.fi (на финском, шведском, английском языках)

Представители работников

Большинство работников в Финляндии являются членами профсоюза и кассы по безработице. Членство является добровольным. Член профсоюза уплачивает членские взносы, взамен получая услуги профсоюза по защите его интересов и членство в кассе по безработице. Если работник является членом кассы по безработице, то в случае

потери работы он имеет право на получение пособия по безработице, превышающего базовое. Работник может являться членом кассы по безработице, не вступая в профсоюз, поскольку в Финляндии действуют также частные, не связанные с профсоюзами кассы по безработице.

При желании работники могут выбрать из своей среды уполномоченного, который представлял бы их в вопросах, связанных с применением коллективного договора.

Болезнь

Если вы заболели, немедленно сообщите об этом работодателю. Обратитесь в организованный работодателем в соответствии с законом пункт медицинского обслуживания на производстве, чтобы получить листок нетрудоспособности. Без промедления представьте листок нетрудоспособности работодателю.

Работник имеет право на пособие по нетрудоспособности в соответствии с коллективным договором и продолжительностью трудовых отношений. Работник имеет право на пособие по нетрудоспособности согласно закону.

Несчастный случай

Немедленно сообщите работодателю о несчастном случае. Обязательная страховка работодателя от несчастных случаев покрывает медицинские расходы, понесенные в связи с несчастным случаем.

Если с вами произошел несчастный случай во время работы или служебной командировки, вы имеете право на пособие по нетрудоспособности.

Неоплачиваемый отпуск

Под неоплачиваемым отпуском подразумевается ситуация, когда работодатель временно приостанавливает работу и выплату заработной платы. В прочих аспектах на время неоплачиваемого отпуска трудовые отношения сохраняются.

Работодатель вправе отправить работника в неоплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- Работодатель имеет экономические или производственные основания расторгнуть трудовой договор. Если объем работы существенно и надолго снизился и работнику невозможно предложить другую работу или обучение.

-
- Предпосылки предложения работы для работодателя временно (не более чем на 90 дней) уменьшились. Предпосылкой является то, что работнику невозможно предложить другую работу или обучение, которые отвечали бы потребностям работодателя.

Работодатель должен уведомить работника о неоплачиваемом отпуске в письменном виде не менее чем за 14 дней. Иначе говоря, работодатель не вправе немедленно отправить работника в неоплачиваемый отпуск. Коллективный договор может содержать иные положения в этом отношении. Например, в лесозаготовительной отрасли работодатель может при невозможности производства работ ввиду мороза отправить работника в неоплачиваемый отпуск, не уведомляя его за 14 дней. Предельная температура должна быть определена заранее.

Работник вправе принять другое предложение о работе во время неоплачиваемого отпуска и расторгнуть такой трудовой договор, уведомив работодателя за пять дней, вне зависимости от того, идет ли речь о срочном или бессрочном трудовом договоре.

Завершение трудовых отношений

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник, желающий расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, должен уведомить об этом работодателя в установленный срок, который, в зависимости от продолжительности трудовых отношений, может составлять от двух недель до месяца. После расторжения трудового договора трудовые отношения прекращаются по истечении установленного срока, а до тех пор трудовые отношения продолжают действовать в обычном порядке. Работодатель выплачивает заработную плату за установленный срок.

Срочный трудовой договор в принципе не может быть расторгнут до окончания срока его действия. К срочному трудовому договору может применяться срок уведомления.

Работник может расторгнуть трудовой договор без предварительного уведомления, если работодатель не выполняет свои обязанности или пренебрегает ими.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель может расторгнуть трудовой договор только при наличии веской причины. Срочный трудовой договор не может быть расторгнут досрочно, если это не предусмотрено самим договором. Если не установлено иное, работодатель должен соблюдать установленные законом сроки уведомления о расторжении договора.

Расторжение договора может быть связано с ухудшением экономического положения или реорганизацией производства. В случае сокращения объема работ, однако, работодатель обязан попытаться обеспечить работника иной работой или направить его на обучение для выполнения новых задач. Если работодатель не может предложить иной работы либо обучения для выполнения иных задач, он вправе расторгнуть трудовой договор с работником.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор по весьма веской причине, в этом случае трудовые отношения прекращаются немедленно, без предварительного уведомления. Такой причиной может быть пре-

небрежение установленными трудовым договором или законом обязанностями или их невыполнение. Например, работник совершил кражу собственности работодателя или подверг опасности других работников. Перед расторжением трудового договора работодатель должен выдать работнику предупреждение, если речь не идет об исключительно тяжком правонарушении.

Окончательный расчет

Компенсация за неиспользованный отпуск начисляется для всех трудовых отношений, даже если они продлились лишь несколько часов. Компенсация за неиспользованный отпуск составляет не менее двух дневных заработков за месяц работы. Если работник состоял в трудовых отношениях до конца года для расчета отпуска, отпуск начисляется из расчета 2,5 дня за месяц.

При расчете компенсации за неиспользованный отпуск учитываются также дни отсутствия на работе по уважительным причинам (например, по болезни). Если работник не успел сходить в отпуск в период действия трудовых отношений, при завершении трудовых отношений ему

выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

Вдобавок к компенсации за неиспользованный отпуск или отпускным за использованный отпуск работник имеет право на пособие по выходу в отпуск или возврату из отпуска, составляющее 50 % от заработной платы.

Свидетельство о выполнении работы

Работник имеет законное право потребовать и получить по завершении трудовых отношений свидетельство о выполнении работы. В свидетельстве описывается характер выполняемой работы и продолжительность трудовых отношений. По просьбе работника в свидетельстве могут также указываться причина прекращения трудовых отношений, а также характеристика профессиональных качеств и поведения работника. Свидетельство о выполнении работы может быть представлено в качестве свидетельства об опыте работы при поиске нового места работы.

Дополнительные сведения

- Руководство «На работу в Финляндию», услуги по поиску работы (на финском, шведском, английском, эстонском, русском, испанском и польском языках)
www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon-suomeen/index.html
- Руководство «Работа в Финляндии», Управление по охране труда
www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/toissa_suomessa/Sivut/suomi.aspx (на финском, шведском, английском, русском, эстонском, французском, сомали, китайском, арабском, курдском, немецком, тайском и вьетнамском языках)
- Единый сервис-центр Пенсионного управления Финляндии и Налоговой службы Финляндии для иностранных работников (на финском, шведском, английском и русском языках):
www.intofinland.fi
- Законодательство, применяемое к иностранным работникам, Управление по охране труда (на финском и шведском языках)
www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija
- «Ключ к рынку труда», организации работников и работодателей (на финском, шведском и английском языках)
www.tyomarkkina-avain.fi
- «Финляндия на твоём языке»
www.inforankki.fi (на финском, шведском, английском, русском, эстонском, французском, сомалийском, испанском, турецком, китайском, персидском и арабском языках)

Терминология

Иностранный работник

Работник, не являющийся гражданином Финляндии

Командированный работник

Работник, который обычно работает в другом государстве (не в Финляндии) и был направлен работодателем, имеющим местонахождение в другой стране, на работу в Финляндию на ограниченный срок.

Иностранное предприятие

Предприятие, место деятельности которого располагается за пределами Финляндии. Принадлежащее иностранным владельцам предприятие, имеющее место деятельности в Финляндии, не является иностранным предприятием.

Коллективный договор

Коллективный договор (КД) — это договор между профсоюзом и союзом работодателей, определяющий условия работы в отрасли, в том числе заработную плату. Закон устанавливает минимальные требования, при этом коллективным договором могут быть установлены более выгодные для работника условия. Коллективные договоры заключаются по отраслевому принципу.

Сертификация лесов

Сертификация лесов подтверждает, что лесное хозяйство ведется с применением методов, устойчивых в экологическом, экономическом и социальном отношении. В Финляндии существует две системы сертификации лесов, FSC и PEFC, каждая из которых имеет свои критерии сертификации лесов. Надзор за соблюдением критериев осуществляет независимая сторона. Требования по сертификации должны соблюдаться в сертифицированных таким образом лесах.

PEFC

PEFC (Программа продвижения схем сертификации лесов) — это международная система сертификации лесов, которая продвигает экологически, социально и экономически устойчивое лесопользование во всем мире. 90 % лесов Финляндии сертифицированы по программе PEFC.

FSC

FSC (Лесной попечительский совет) — это международная некоммерческая открытая организация, целью которой является продвижение ответственного лесопользования. В Финляндии 4 % лесов сертифицированы по системе FSC.

Контрольный список

Контрольный список для иностранца, работающего или собирающегося работать в Финляндии

ПЕРЕД ПРИСТУПЛЕНИЕМ К РАБОТЕ

- Если вы гражданин страны — члена ЕС или ЕЭЗ и работа в Финляндии продлится свыше трех месяцев, зарегистрируйтесь в отделении полиции.
- Если вы гражданин страны, не входящей в состав ЕС или ЕЭЗ, получите разрешение на работу в дипломатическом представительстве Финляндии. Если у вас уже есть разрешение на пребывание, проверьте по карточке разрешения на работу либо полученному вами решению, предполагает ли ваше разрешение на пребывание также право осуществлять трудовую деятельность.
- Заключите трудовой договор в письменной форме и бережно храните его.
- Если место деятельности вашего работодателя находится в Финляндии, откройте банковский счет для получения заработной платы.
- Если вы гражданин страны — члена ЕС/ЕЭЗ, Швейцарии или отдельных стран, с которыми заключены договоры о соци-

альном обеспечении (Австралия, Чили, Канада и США), и обычно работаете не в Финляндии, представьте работодателю выданную налоговой службой вашей страны справку формы А1 или удостоверение командированного работника в соответствии с договором о социальном обеспечении и о применимых правилах социальной защиты.

- Если вы несете обязанность по уплате налогов в Финляндии, получите личный код, карточку плательщика налога у источника или карточку налогоплательщика в налоговой службе.

ВО ВРЕМЯ РАБОТЫ

- Требуйте разъяснений и задавайте вопросы.
- Заботьтесь о безопасности вашего труда и труда других работников.
- Предотвращайте несчастные случаи на производстве, заботясь о своей работоспособности и своем здоровье.
- Получив заработную плату, проверьте по расчетному листку, что заработная плата и компенсации отвечают требованиям коллективных договоров и законодательства Финляндии.

ПРИ ЗАВЕРШЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- При расторжении договора по вашей инициативе или инициативе работодателя соблюдаются установленные сроки.
- Убедитесь, что вы получили все необходимое (заработная плата, возмещение расходов и компенсация за неиспользованный отпуск) при прекращении трудовых отношений.
- Потребуйте у работодателя характеристику с места работы, которой вы сможете подтвердить свой оп



Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, www.ttk.fi

Иностранные работники лесной промышленности в Финляндии

Настоящее руководство предназначено для иностранных работников, работающих в Финляндии в лесной, лесозаготовительной и лесопитомниковой отраслях. Руководство описывает важнейшие права и обязанности иностранных работников. В целом иностранные работники имеют те же права и обязанности, что и финские работники. Помимо законодательства, требования к работодателям и работникам в лесной промышленности и их права определяются также коллективными договорами и требованиями к сертификации лесов.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

