

Иностранные работники лесного хозяйства Финляндии



Иностранные работники лесного хозяйства Финляндии

Руководство для иностранных работников, занятых в лесном хозяйстве, лесозаготовках и питомниках на территории Финляндии

Издатель: Финское агентство по охране здоровья (ТТК)

Оригинальный текст: Аки Йоухиахо, Финская ассоциация по эффективности труда (1-е издание 2015 г.), обновленный текст, редактор Микко Вейстоли, Финская ассоциация по эффективности труда (2-е издание 2025 г.)

Верстка: Финская ассоциация по эффективности труда

Фотографии: Марианна Ахола

Группа Keriivna: Финское агентство по охране здоровья, Комитет по лесному хозяйству

Представители: Финский фонд лесных рабочих, Финская ассоциация по эффективности труда, Центр охраны труда и здоровья

Номер издания: 202523

ISBN: 978-951-810-922-1

2-е издание 2025 г.

Содержание

Иностранные работники лесного хозяйства Финляндии	5
Права и обязанности работников и работодателей	6
Основные условия труда и коллективные договоры	7
Перед началом работы	10
Разрешения и регистрация	10
Открытие банковского счета	12
Трудовой договор	12
Социальное обеспечение и страхование	12
Трудовые отношения	14
Безопасность и здоровье на рабочем месте	14
Зарплата и пособия	14
Налогообложение	15
Как подать заявку на получение удостоверения личности	16
Представители работников	17
Больничные отпуска	17
Несчастные случаи на производстве	17
Сокращение	18
Прекращение трудовых отношений	19
Уволенный сотрудник	19
Работодатель при увольнении сотрудника	19
Окончание трудовой деятельности и окончательный расчет	20
Справка о трудоустройстве	21
Дополнительная информация	22
Глоссарий	23
Контрольный список	24

Иностранные работники лесного хозяйства Финляндии

Данное руководство предназначено для иностранных работников, занятых в лесном хозяйстве, лесозаготовках и питомниках Финляндии. В нем описаны их основные права и обязанности, которые, как правило, совпадают с правами и обязанностями финских работников. Помимо применимого законодательства, права и обязанности работодателей и работников лесного хозяйства закреплены в коллективных договорах и отраслевых инструкциях.

Руководство основано на информации, имеющей силу в апреле 2025 года.



Права и обязанности работников и работодателей

все необходимые меры для обеспечения безопасности своих сотрудников на рабочем месте, а также следить за тем, чтобы иностранные работники были проинформированы об основных условиях трудовых отношений и получили соответствующие рабочие инструкции и указания на понятном им языке.

Работник обязан выполнять указания и распоряжения работодателя и обеспечивать безопасные рабочие условия труда для себя и других сотрудников. Работники имеют право воздерживаться от работ, которые представляют серьезную опасность для их жизни и здоровья или для жизни и здоровья других людей. Работодатель или его/ее представитель должны быть проинформированы о таком отказе этом как можно скорее.

Каждый работник имеет право на минимальную заработную плату, безопасные условия труда и отсутствие дискриминации на рабочем месте в соответствии с коллективным договором и должностными инструкциями.

Основные условия труда и коллективные договоры

Основные условия труда

Согласно Закону о трудовых договорах (глава 2, раздел 4) работодатель обязан предоставить работнику в письменном виде изложение как минимум следующих основных условий труда, если они не отражены в трудовом договоре:

- они не отражены в трудовом договоре;
- место выполнения работ и место жительства работника;
- дата начала работы;
- основания для заключения срочного трудового договора и дата его прекращения;
- длительность испытательного срока, в течение которого любая из сторон может расторгнуть трудовые отношения с немедленным вступлением такого решения в силу. Испытательный срок не может превышать половины срока действия срочного договора или срока в шесть месяцев. Требования в отношении испытательного срока подлежат выполнению только в том случае, если они предусмотрены трудовым договором.
- место производства работ или – если сотрудник не имеет основного места производства работ – изложение правил, регулирующих работу сотрудника на различных местах производства работ, или указание на его/ее свободу в выборе места производства работ;
- основные обязанности работника;

- правила расчета заработной платы и других вознаграждений и периоды выплаты заработной платы;
- рабочее время;
 - для сотрудников, работающих по сменному графику:
 - обстоятельства и объем работ, заказываемых работодателем;
 - дни недели и время суток, когда работодатель может привлекать сотрудника к производству работ в соответствии с Законом о рабочем времени;
- в случае временной занятости:
 - а) название и местонахождение предприятия, если таковое известно;
 - б) причина и (предполагаемая) продолжительность временной занятости на предприятии на основании договора с заказчиком, лежащего в основе срочного трудового договора;
 - с) оценка других имеющихся на предприятии работодателя вакансий, соответствующих задачам, оговоренным в трудовом договоре, заключенном с временным работником;
- право на обучение сотрудника, предоставляемое работодателем в соответствии с законом, договором или стандартной практикой;
- определение сроков ежегодного отпуска;
- период уведомления об увольнении или основания для его определения;
- коллективный договор, применимый к занимаемой сотрудником должности;

- страховая организация, с которой работодатель заключил договор на пенсионное обеспечение сотрудников или в которой сотрудники застрахованы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Коллективные договоры в лесном хозяйстве

Коллективный договор (КД) — это соглашение между ассоциациями работодателей и работников об условиях найма, в том числе об оплате труда в конкретном секторе. Коллективные договоры могут согласовывать различные условия труда в пределах, установленных законодательством. Сотрудники имеют право договариваться с работодателями о более выгодных условиях труда и оплаты, чем предусмотрено коллективным договором или законодательством.

Коллективные договоры заключаются на отраслевом уровне. Коллективные договоры в области лесного хозяйства, лесозаготовок и питомников, как правило, являются обязательными для исполнения. Согласно Закону о трудовых договорах и Закону о размещении работников все работодатели в данной отрасли, включая иностранных и не участвующих в ассоциациях работодателей, должны соблюдать положения коллективных договоров.

С коллективными договорами можно ознакомиться онлайн на сайте www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto. На сайте Finlex «Коллективные договоры в секторе лесного хозяйства, лесозаготовок и питомников» доступны на финском и шведском языках. Узнайте, какой коллективный договор применяется в вашем случае.

Ассоциация финских производителей предлагает бесплатное приложение для смартфонов «Hermes», в котором вы можете ознакомиться с условиями труда (заработной платой, рабочим временем, выходными днями и т.д.) в лесном хозяйстве и питомниках.

Дополнительная информация о приложении Hermes: (на английском, финском, шведском, польском, румынском, украинском, русском, вьетнамском и эстонском):

<https://www.teollisuusliitto.fi/materiaalipankki/teollisuusliiton-hermes-esite/>

Рабочее время и ежегодный отпуск

Продолжительность рабочего дня в Финляндии не превышает 8 часов в день и 40 часов в неделю. Исключения оговариваются в коллективных договорах между ассоциациями работодателей и работников или в соответствии с Законом о рабочем времени. Работодатель должен проверить, подпадает ли работник под действие Закона о рабочем времени. Так, например, лесники не подпадают под действие такого закона.

Сверхурочная работа всегда является добровольной и возможна только с согласия сотрудника. Сверхурочная работа оплачивается по более высокой ставке. В общем случае рабочая неделя составляет пять дней, если обычная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность ежегодного отпуска определяется количеством отработанных месяцев в соответствии с Законом об ежегодном отпуске. За каждый полный отработанный месяц работник имеет право на 2 дня оплачиваемого

отпуска. Однако за год, в котором предоставляется отпуск (расчетный период: с 1 апреля по 31 марта) работник получает 2,5 дня отпуска за отработанный месяц, если он/она отработал на предприятии более одного года.

Сокращенное рабочее время/ специальный отпуск

Сокращенное рабочее время или специальный отпуск — это предусмотре-

нная коллективным договором процедура, согласно которой работнику начисляется оплачиваемый отпуск. Как правило, специальный отпуск начисляется при работе 40 часов в неделю. В секторе лесного хозяйства и лесозаготовок коллективный договор предусматривает начисление специального отпуска в зависимости от количества отработанных дней. Работодатель предоставляет сотруднику накопленный оплачиваемый отпуск в виде целых дней отдыха.



Перед началом работы

Разрешения и регистрация

Если вы являетесь гражданином ЕС или ЕЭЗ, вам не нужен рабочий вид на жительство. Если вы работаете в Финляндии более трех месяцев, вы должны зарегистрироваться в Иммиграционной службе Финляндии.

Граждане третьих стран должны получить финский вид на жительство в своей стране проживания до приезда в Финляндию и предъявить свое удостоверение личности в дипломатическом представительстве Финляндии. Гражданами третьих стран являются граждане всех стран, кроме Дании, Исландии, Норвегии, Швеции, других стран ЕС, Лихтенштейна или Швейцарии. Чтобы получить рабочий вид на жительство, необходимо иметь официальное место работы в Финляндии.

Для получения рабочего вида на жительство необходимо иметь согласованное место работы в Финляндии, достаточный уровень образования и квалификации для выполнения соответствующих работ, а также достаточный доход на период действия вида на жительство

Для подачи заявления о выдаче вида на жительство требуется действующий паспорт, признаваемый в Финляндии, паспортная фотография и цветные копии всех страниц паспорта с информацией.

Вы не можете приступить к работе до получения вида на жительство. Вид на жительство также может предусматривать занятость только в конкрет-

ной отрасли. В этом случае вы можете работать только по той специальности, на которую выдано разрешение.

Подача заявления на получение рабочего вида на жительство:

- 1) Заполните заявление и загрузите документы на сайте www.enterfinland.fi.
- 2) Оплатите заявление кредитной картой или с финского банковского счета онлайн (при его наличии); оплату можно также произвести в посольстве Финляндии на более позднем этапе.
- 3) После подачи вами заявления работодатель должен внести необходимую информацию в сервис EnterFinland. Эта информация включает в себя, например, условия найма и квалификацию работника.
- 4) Обратитесь в посольство Финляндии или в визовый центр VFS, чтобы подтвердить свою личность.
- 5) Ожидайте окончательного решения. Вы можете следить за ходом процесса на сайте EnterFinland.
- 6) Вы получите уведомление о решении по электронной почте или SMS. В случае принятия положительного решения карточка вида на жительство будет выслана на адрес представительства, в которое вы обращались для подтверждения своей личности. Для получения карточки вам будет необходимо предъявить свой паспорт.

7) Теперь вы можете приехать в Финляндию. Помните, что вид на жительство действует ограниченный срок, поэтому вам может потребоваться продлить свой документ на новый срок.

Если у вас уже есть вид на жительство, проверьте свою карточку или полученное вами решение, чтобы знать, предусматривает ли оно право на работу.

Продление вида на жительство

Заявление на продление вида на жительство в Финляндии можно подать, обратившись в Иммиграционную службу Финляндии онлайн через сервис EnterFinland или посетив офис Иммиграционной службы. Иммиграционная служба может продлить действующий вид на жительство, если условия, на основании которых вам был выдан предыдущий вид на жительство, по-прежнему выполняются.

Заявление о продлении вида на жительство следует подавать не позднее чем за 2 месяца до истечения срока действия текущего вида на жительство. Не подавайте заявление о продлении разрешения раньше, так как Иммиграционная служба не сможет в таком случае оценить условия для вынесения решения. Очень важно подать заявление на продление до истечения срока действия предыдущего вида на жительство. Если вы подадите заявление на продление после истечения срока прошлого вида на жительство, вы не сможете продолжать работать до вынесения нового решения.

Если вы не сменили работодателя, вы можете продолжать свою работу в обычном режиме после подачи заявления на продление до истечения срока

действия предыдущего вида на жительство. Если вы меняете сферу трудоустройства, вам потребуется подать отдельное заявление на продление.

Если в вашем праве на проживание или в других основаниях для занятости на территории Финляндии произошли какие-либо изменения, немедленно сообщите об этом своему работодателю. Предъявите работодателю копию заявления о продлении разрешения на работу и предоставьте ему копию нового разрешения на проживание сразу же после его получения.

Додаткова інформація:

Финские дипломатические представительства: <https://um.fi/etusivu> (на финском, шведском и английском)

Руководство по работе в Финляндии (Агентство цифровых технологий и народонаселения): <https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen> (на финском, шведском и английском)

Иммиграционная служба Финляндии: www.migri.fi (на финском, шведском, английском и украинском)

Руководство по подаче заявления на получение рабочего вида на жительство (Иммиграционная служба Финляндии): <https://migri.fi/tyontekijan-opas> (на арабском, китайском, фарси, албанском, тайском, вьетнамском, русском, украинском и узбекском)

Подача заявления на вид на жительство и его продление: www.enterfinland.fi (на финском, шведском и английском)

Открытие банковского счета

В Финляндии работодатель перечисляет зарплату на банковский счет работника через финансовый институт, зарегистрированный в Финляндии. Банковский счет может быть финским.

Трудовой договор

В Финляндии трудовой договор между работодателем и работником обычно заключается в письменной форме. Письменный трудовой договор также является обязательным условием при работе на территории лесов, сертифицированных по стандартам PEFC.

Перед подписанием трудового договора следует внимательно ознакомиться с его содержанием. Храните трудовой договор в надежном месте. В случае возникновения споров вам будет легче доказать, что было оговорено в начале трудовых отношений.

Социальное обеспечение и страхование

Работодатели обязаны организовать социальное страхование для своих сотрудников. Это касается как финских, так и иностранных работодателей.

Ко взносам обязательного социального страхования в Финляндии относятся:

- взнос на пенсионное страхование;
- взнос на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- взнос на коллективное страхование жизни;
- взнос на страхование от безработицы;
- взнос на социальное обеспечение или страхование на случай болезни для иностранных сотрудников, работающих на предприятии более 4 месяцев.

Ваша обязанность по оплате взносов на социальное и медицинское страхование зависит от того, подпадаете ли вы под действие Закона о медицинском страховании. Решение по этому вопросу принимает Агентство социального страхования (Kela).

Работник финской компании платит часть своих взносов в систему пенсионного обеспечения и страхования от безработицы. Помимо налогов работодатель начисляет на вашу зарплату взносы на социальное обеспечение и страхование, если у вас нет справки A1, подтверждающей, что вы застрахованы в другой стране. Иностранные работники могут быть также застрахованы в системе страхования страны своего проживания.

Работники из ЕС/ЕЭЗ

Если вы являетесь резидентом ЕС/ЕЭЗ, на вас распространяется система социального обеспечения вашей страны, и вы не будете отдельно застрахованы в Финляндии. Предоставьте работодателю справку A1 в качестве доказательства того, что вы застрахованы в системе социального обеспечения (страхования от несчастных случаев и пенсионного страхования) страны вашего проживания.

Иногда органы официальные органы

по разным причинам отказывают командированным работникам в выдаче справки А1. В таких случаях ваш работодатель должен заключить договор о вашем страховании от несчастных случаев и пенсионного обеспечения с финской страховой компанией.

Работники из стран, не входящих в ЕС/ЕЭЗ

Если вы приехали в Финляндию из-за пределов ЕС/ЕЭЗ (из страны, не заключившей с Финляндией отдельное соглашение о социальном обеспечении), на вас распространяется финское законодательство о социальном обеспечении, и ваш работодатель обязан выплачивать установленные законом взносы на социальное страхование с момента начала трудовых отношений с вами.

Если вы являетесь гражданином Швейцарии или некоторых стран, заключивших с Финляндией соглашение о социальном обеспечении (скандинавские страны, США, Канада, Чили, Израиль, Австралия, Индия, Китай, Южная Корея, Япония), вы будете застрахованы в системе социального обеспечения своей страны и не будете застрахованы в Финляндии. Если вы прибыли в Финляндию из страны, заключившей соглашение о социальном обеспечении, вы должны располагать соответствующим удостоверением (справкой). Если ваш период работы составляет менее двух лет, законодательство о трудовой пенсии не требует от иностранного работодателя обязательного страхования трудовой пенсии.

Если ваш срок трудоустройства составляет менее пяти лет, работодатель может обратиться в Пенсионный фонд с просьбой об освобождении его/ее от

страховых обязательств в вашем отношении. Агентство социального обеспечения решит, какие социальные пособия будет получать иностранный работник, проживающий в Финляндии.

Выплата пенсии

Пенсия работника может выплачиваться из Финляндии в другую страну. Работодатель платит за вас взносы на пенсионное страхование в специальную пенсионную кассу. Накопленные вами пенсионные средства сохраняются даже в том случае, если вы смените работу или если ваш работодатель прекратит свое существование. Размер накопленной трудовой пенсии можно узнать в Пенсионном фонде.

Размер получаемой вами пенсии будет зависеть от страны, в которой вы проживаете на момент подачи заявления о назначении пенсии. В 2025 году в странах ЕС и ЕЭЗ, Великобритании и Швейцарии пенсионный фонд страны проживания будет пересылать заявления о назначении пенсии в Финляндию. То же самое относится к странам, заключившим с Финляндией соглашения о социальном обеспечении (Австралия, Израиль, Индия, Канада, Южная Корея, США, Чили, Япония). Если вы живете в другой стране, вы должны самостоятельно подать заявление о назначении пенсии в Финский пенсионный фонд.

Дополнительная информация:

Финский пенсионный фонд: www.etk.fi (на финском и английском)

Финский пенсионный фонд – Информация для иностранцев: <https://www.tyoelake.fi/ulkomaalaisena-suomessa/> (на финском, шведском, английском, эстонском, русском)

Трудовые отношения

Безопасность и здоровье на рабочем месте

Согласно Закону о безопасности и гигиене труда, главную ответственность за безопасность и гигиену труда несет работодатель. В обязанности работодателя входит предоставление работнику полной информации об опасностях и рисках на рабочем месте и ознакомление его/ее с безопасными методами работы. При возникновении сомнений работник должен задать работодателю вопросы.

Работник обязан следовать инструкциям по технике безопасности, установленным на рабочем месте, учитывать опасности и сообщать о любых недостатках в своей рабочей среде руководителю и представителю по охране труда и технике безопасности. Если работа представляет серьезную опасность для жизни и здоровья работника или других людей, он/она имеет право воздержаться от ее выполнения. Работодатель обязан обеспечить работника соответствующими средствами безопасности и заменить поврежденное оборудование на новое. Работник обязан правильно использовать станки, оборудование, инструменты, средства индивидуальной защиты и предохранительные устройства.

Согласно закону, на рабочих местах, на которых постоянно занято не менее десяти работников, они должны избрать представителя по охране труда и двух

заместителей из своего числа. Требование о назначении представителя по охране труда не распространяется на иностранных сотрудников, работающих у иностранного работодателя.

Работодатели обязаны предоставлять всем своим сотрудникам услуги по охране труда. Это требование распространяется и на иностранных работодателей, которые направляют работников в Финляндию на ограниченный срок. Цель гигиены труда – предотвращение проблем со здоровьем, вызванных условиями труда, и сохранение работоспособности сотрудников. Вы можете бесплатно посещать врача или медсестру, специализирующихся в области гигиены труда. Объем услуг по охране труда определяется договором о гигиене труда и отдельным планом. Не все услуги такого рода могут быть доступными во всех случаях (например, медицинская помощь).

Работодатели обязаны застраховать своих сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Это страхование покрывает расходы и потерю заработка, вызванные несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. Данные страховой компании должны быть доступны сотрудникам на рабочем месте.

Зарплата и пособия

Заработная плата и пособия должны, по крайней мере, соответствовать ус-

ловиям коллективных договоров в лесном хозяйстве, лесозаготовок и питомников. Коллективные договора также распространяются на сотрудников, работающих в Финляндии у иностранных работодателей, и на командированных работников.

Согласно коллективному договору в лесном хозяйстве, лесозаготовках и питомниках заработная плата выплачивается каждые две недели или – по договоренности – раз в месяц. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать работнику расчетный листок с указанием отработанных часов, основной зарплаты, надбавок к зарплате и выплаченных пособий и взносов.

За любую работу, как краткосрочную, так и долгосрочную, начисляется пенсия, если зарплата превышает минимальный порог пенсионного страхования, составляющий в 2025 г. 70,08 евро в месяц. Взносы на пенсионное страхование, уплачиваемые работодателем, указываются в платежной ведомости.

Некоторые из выплачиваемых пособий могут не облагаться налогом, например суточные, компенсация расходов на проезд или на использование пилы для расчистки. Более подробные критерии оплаты труда и надбавок изложены в коллективном договоре. Регистрируйте свои отработанные часы и сравнивайте их с полученным расчетным листком. О любых ошибках немедленно сообщайте работодателю.

Если вам задерживают выплату зарплаты или если ваш работодатель неплатежеспособен, вы можете подать иск через систему гарантированной оплаты труда. Однако выполненная работа не подпадает под правило гарантированной оплаты труда, если она

была произведена работником, нанятым иностранным работодателем и приехавшим в Финляндию из-за границы на временную работу.

Дополнительная информация:

Здоров'я та безпека на робочому місці
Здоровье и безопасность на рабочем месте – Управление по безопасности и гигиене труда: www.tyosuojelu.fi

Пенсионный фонд: www.tyoelake.fi (на финском, английском, эстонском, русском)

Гарантированная оплата труда (КЕНА): <https://www.keha-keskus.fi/palkkaturva> (на финском и шведском)

Налогообложение

Налогообложение в Финляндии зависит от того, как долго вы работаете на территории страны. Ваш работодатель взимает с вас налоги, когда выплачивает вам зарплату.

Менее 6 месяцев

Если вы приехали в Финляндию не более чем на шесть месяцев, вы являетесь налогоплательщиком с ограниченным статусом. От того, **является ли ваш работодатель финским или иностранным**, будет зависеть ваше налогообложение. Если иностранный работодатель имеет постоянное представительство в Финляндии, он рассматривается как финский работодатель, и ваша заработная плата будет облагаться налогами в Финляндии.

Если вы приехали на работу в Финляндию менее чем на шесть месяцев **и если ваш работодатель является финским**, то из общей суммы вашей

зарплаты и других выплат будет взиматься налог в размере 35%. Удерживаемый налог является окончательным. Зарплата в Финляндии обычно не декларируется.

Если доход, полученный вами в Финляндии, составляет не менее 75% от вашего заработка за полный год, и если вы являетесь резидентом ЕС/ ЕЭЗ, вы можете претендовать на прогрессивное налогообложение вместо 35%.

Вы должны получить в налоговой инспекции финский персональный идентификационный номер и карточку для уплаты налога. Карточка налогоплательщика должна быть передана работодателю. После окончания трудовых отношений работодатель обязан выдать работнику квитанцию о выплаченном доходе и удержанном налоге. Вам следует сохранить эту квитанцию, так как в случае необходимости вы сможете предъявить ее налоговым органам в стране вашего проживания. Также рекомендуется запросить такую справку на английском языке.

Если вы работаете в Финляндии менее 6 месяцев **и получаете зарплату от иностранного работодателя**, вам не придется платить налог с зарплаты в Финляндии. Вам будет необходимо подать налоговую декларацию и оплатить налог в стране вашего проживания. Если у вашего иностранного работодателя есть постоянное представительство в Финляндии, он рассматривается как финский, и ваша зарплата будет облагаться налогом в Финляндии.

Более 6 месяцев

Если вы приехали на работу на срок более шести месяцев, то, как правило, вы будете платить налог с зарплаты в Финляндии. При этом не будет иметь

значения, получаете ли вы зарплату от финского или иностранного работодателя. Раз в год вы должны подавать налоговую декларацию в Финляндии.

При получении вида на жительство вы также получите персональный идентификационный номер. Налоговую карточку можно получить в налоговом управлении. Важно предъявить налоговую карточку или заявление об удержании налога в налоговые органы, иначе 60% вашей зарплаты будет облагаться налогом.

Если ваш работодатель не является финским и не имеет постоянного представительства в Финляндии, он не обязан удерживать налог с вашей зарплаты в Финляндии. В этом случае необходимо обратиться в налоговую инспекцию с просьбой взимать с вас налог напрямую. Если вы этого не делаете, вам придется заплатить повышенный налог.

Дополнительная информация:

Налоговая служба: www.vero.fi (на финском, шведском, английском) мовами)

Как подать заявку на получение удостоверения личности

Удостоверение личности – это уникальный идентификатор, который используется в Финляндии для подтверждения личности при взаимодействии с органами власти.

При подаче заявления на получение вида на жительство личный идентификационный номер автоматически указы-

вается на карточке вида на жительство, если вы до этого подтвердили свою личность перед финскими властями.

Если на данном этапе вы еще не получили персональный номер, временный работник, приезжающий на работу в Финляндию, может получить финский персональный номер в налоговом управлении. Если работник, подающий заявление на получение персонального идентификационного номера, намерен прожить в Финляндии не менее года, такой номер будет присвоен Финским агентством цифровых технологий и народонаселения. Чтобы получить удостоверение личности, необходимо записаться на прием и лично посетить пункт обслуживания Налоговой инспекции. Возьмите с собой паспорт, документы, подтверждающие ваше место жительства и законность трудоустройства, а также трудовой договор с изложением основных условий найма.

Дополнительная информация:

Налоговая инспекция: www.vero.fi (на финском, шведском, английском)

Налоговая инспекция – Информация для трудоустроенных в Финляндии: <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta-suomeen/toihin-suomeen/>

Агентство цифровых технологий и народонаселения: <https://dvv.fi/henkiloasiakkaat> (на финском, русском и английском)

Иммиграционная служба Финляндии – Подача заявления на получение первого вида на жительство: <https://migri.fi-t.seravo.com/tyontekija/> (на финском, русском и английском)

Представители работников

Большинство финских работников состоят в профсоюзе и участвуют в сборе специальной кассы на случай безработицы. Вступление в профсоюз является добровольным. Члены профсоюза платят членские взносы, а взамен получают лоббирование их интересов и членство в кассе на случай безработицы. Если работник участвует в сборе кассы на случай безработицы, он/она имеет право на более высокое пособие по безработице, чем базовое. Работник может участвовать в сборе кассы, не состоя при этом в профсоюзе.

Сотрудники могут выбрать из своего числа профсоюзного работника или представителя профсоюза на рабочем месте. Более подробно их роль и порядок избрания прописаны в коллективных договорах и законодательстве для каждого сектора.

Больничные отпуска

Немедленно сообщите работодателю, если вы заболели. Обратитесь в службу гигиены труда, чтобы получить справку о болезни. Незамедлительно предоставьте справку работодателю.

Работник имеет право на оплату больничного листа в соответствии с коллективным договором и законом и исходя из стажа работы.

Несчастные случаи на производстве

Несчастный случай на производстве — это внезапное и неожиданное событие, вызванное внешними факторами, которое приводит к травме или заболеванию работника. Несчастный случай на производстве может произойти на рабочем месте, во время поездки на работу или в командировке, предпринятой по распоряжению работодателя.

Немедленно сообщите о несчастном случае сопровождающему вас лицу. Обязательное страхование от несчастных случаев покрывает все связанные с ним медицинские расходы.

Если с вами произошел несчастный случай на работе или во время командировки, вы имеете право на оплату больничного листа в соответствии с коллективным договором или на выплату суточных в соответствии с Законом о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

Сокращение

Сокращение означает временное приостановление работодателем работ и оплаты по трудовому договору. В период приостановки трудовые отношения в остальном сохраняются.

Работодатель может сократить работника по двум различным основаниям:

- У работодателя имеются экономические или производственные причины для расторжения трудового договора. Например, если произошло

существенное и продолжительное сокращение объемов работы, и сотруднику не может быть предложена альтернативная работа или обучение.

- Возможности работодателя по предоставлению работы временно сократились (максимум на 90 дней), и сотруднику не может быть предложена другая работа или обучение, которые отвечали бы потребностям работодателя.

Согласно закону, работодатель должен уведомить о сокращении не менее чем за 14 дней до его вступления в силу. Если уведомление не может быть вручено лично, оно может быть направлено письмом или в электронном виде, при этом срок уведомления остается прежним. В уведомлении должна быть указана причина сокращения, дата его начала и его (предполагаемая) продолжительность. Работодатель не может отправить работника немедленно в неоплачиваемый отпуск. В коллективных договорах содержатся и обратные положения, например, в секторе лесного машиностроения работодатель может сократить работника без уведомления за 14. дней, если работа затруднена из-за морозов. Соответствующие критерии в отношении температуры воздуха и продолжительности морозов должны быть указана заранее.

Сотрудник имеет право выполнять другую работу в период неоплачиваемого отпуска и расторгнуть трудовой договор с уведомлением работодателя в срок до пяти дней независимо от того, является ли трудовой договор срочным или нет.

Прекращение трудовых отношений

Уволенный сотрудник

Если работник увольняется, необходимо соблюдать срок уведомления, который обычно составляет от двух недель до месяца в зависимости от продолжительности трудовых отношений. По истечении срока уведомления трудовые отношения прекращаются, а до этого момента они продолжаются в обычном режиме. Работодатель выплачивает сотруднику заработную плату за период уведомления.

В принципе, срочный договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия. Также существует возможность согласования срока уведомления для срочного договора. Работник может расторгнуть договор без уведомления, если работодатель серьезно нарушает или не выполняет свои обязательства.

Работодатель при увольнении сотрудника

Работодатель может прекратить трудовые отношения на неопределенный срок только по уважительной причине, которая должна наличествовать в коллективном договоре. Если не оговорено иное, работодатель обязан соблюдать установленные законом сроки уведомления. Срочный трудовой договор не может быть расторгнут, если это прямо не оговорено в таком договоре.

Помимо расторжения, трудовые от-

ношения могут быть прекращены. Увольнение – более жесткая мера, чем расторжение трудового договора. Работодатель может уволить сотрудника немедленно и без предупреждения только по очень серьезным причинам. Это должно быть серьезное нарушение или пренебрежение обязанностями, предусмотренными трудовыми отношениями или законом. Например, кража имущества работодателя или угроза безопасности других людей.

Работник имеет право выразить свою позицию до того, как работодатель расторгнет трудовой договор.

Увольнение по производственным или экономическим причинам

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по производственным или экономическим причинам. Расторжение может быть связано с ухудшением экономической ситуации или реорганизацией производства.

Срочный трудовой договор не может быть расторгнут по производственным или экономическим причинам, если в условиях договора не включено специальное положение о возможном расторжении.

Увольнение работника

Работодатель может уволить работника на неопределенный срок по мотивам, связанным с работником. При расторжении трудовых отношений по таким мотивам работодатель обязан предупредить работника за исключе-

нием тех случаев, когда работник и без предупреждения в состоянии осознать серьезность и предосудительность своего поведения или если работник уже был предупрежден в прошлом, и его/ее очередной проступок свидетельствует о небрежном отношении к своим рабочим обязательствам. Работник, получивший предупреждение, имеет право высказать свое мнение и получить возможность исправить свое поведение. В случае расторжения договора предварительное предупреждение не требуется.

Основания для увольнения должны быть объективными и касаться, например, неоднократного пренебрежения работником своих обязанностей, предосудительного поведения или невыполнения указаний.

Основания для увольнения не должны быть произвольными или основываться на дискриминации. Это означает, например, что работник не может быть уволен из-за непродолжительной болезни или несчастного случая, политических или религиозных убеждений, участия в профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством о коллективных переговорах, беременности или отпуска по семейным обстоятельствам. Также работник не может быть уволен, если он прибегнул к доступным ему средствам правовой защиты.

Работник имеет право высказать свое мнение до того, как работодатель расторгнет трудовой договор.

Окончание трудовой деятельности и окончательный расчет

По окончании трудовой деятельности работника ему/ей должен быть выплачен окончательный расчет, как указано в коллективном договоре для каждого сектора.

Окончательный расчет должен включать в себя отпускные за начисленные и неиспользованные ежегодные отпуска в пределах суммы выплат для ежегодных отпусков. Согласно коллективному договору в лесном секторе, 50% от такой суммы выплачивается в качестве отпускных. В соответствии с коллективным договором в области лесозаготовок отпускные не выплачиваются.

Согласно коллективному договору в лесном хозяйстве сотруднику, работающему по договору непродолжительное время или всего несколько дней, не начисляются отпускные дни. В соответствии с Законом о ежегодных отпусках ему/ей выплачивается 13,5 % от заработной платы в качестве отпускных. Компенсация составляет 2/3 от отпускных и 1/3 от отпускного пособия. Работнику, чей трудовой договор предусматривает максимальный рабочий период в два месяца, при выплате зарплаты может быть также выплачено ежегодное отпускное пособие, равное вышеуказанному проценту от отпускных.

Справка о трудоустройстве

Работники имеют законное право на получение справки о трудоустройстве по окончании трудовых отношений. В справке о приеме на работу указы-

вается продолжительность трудовых отношений и выполняемые ими задачи. По желанию работника в справке также может быть указана причина увольнения и оценка трудовых навыков и поведения работника. Справка о трудоустройстве – это способ доказать свой предыдущий опыт при приеме на другую работу.



Дополнительная информация

Руководство по работе в Финляндии от Службы занятости (на финском, шведском, английском, эстонском, русском, испанском и польском):

<https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen>

Руководство по работе в Финляндии от Финского института гигиены труда (на финском, шведском, английском, русском, французском, сомали, китайском, арабском, курдском, немецком, тайском и вьетнамском):

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/toissa-suomessa-tietoa-maahan-muuttaneille-13-kielella>

Законодательство об иностранных работниках от Управления по охране труда (на финском и шведском):

www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat/ulkomaalaisena-tyontekijana-suomessa

Ваш гид по Финляндии (на финском, шведском, английском, русском, эстонском, французском, сомали, испанском, турецком, китайском, фарси и арабском): www.infofinland.fi

Приложение Hermes от Ассоциации финских производителей (коллективные договоры в лесном хозяйстве на финском, шведском, английском, русском, украинском и скоро также на эстонском): <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/hermes/>

Приложение Work Help Finland:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=fi.intermin.workhelp&hl=fi&pli=1>

Материалы для иностранных работников, занятых в лесопосадках и лесочистке (на финском, эстонском, украинском, русском, английском):

<https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyovoiman-perehdytysmateriaali-metsaalan-istutus-ja-raivaussahatoihin/>

Глоссарий

Иностранный работник

Работник, не являющийся гражданином Финляндии.

Командированный работник

Командированный работник – это сотрудник, который обычно работает в другой стране, а не в Финляндии, и которого работодатель, находящийся в другой стране, направляет на работу в Финляндию на ограниченный период времени.

Иностранное предприятие

Предприятие, которое не находится в Финляндии. Иностранное предприятие, находящееся в иностранной собственности, но находящееся в Финляндии, не является иностранным предприятием.

Коллективный договор

Коллективный договор (КД) – это соглашение, заключенное работодателем или ассоциацией работодателей с одним или несколькими зарегистрированными ассоциациями работников. Как правило, работники могут договориться о более выгодных рабочих условиях, чем предусмотрено в КД. Коллективные договоры заключаются на отраслевом уровне. С коллективными договорами можно ознакомиться онлайн на сайте www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto.

Лесная сертификация

Лесная сертификация демонстрирует, что управление лесами осуществляется экологически, экономически и социально устойчивым образом. В Финляндии действуют две системы лесной сертификации – FSC и PEFC, каждая из которых имеет свои собственные критерии. За выполнением этих критериев следит независимый орган. Требования лесной сертификации должны соблюдаться в сертифицированных лесах.

PEFC

PEFC (Программа лесной сертификации) – это международная система лесной сертификации, которая способствует экологически, социально и экономически устойчивому управлению лесами во всем мире. В Финляндии 83% коммерческих лесов сертифицированы PEFC.

FSC

FSC (Лесной попечительский совет) – это международная некоммерческая организация с открытым членством, целью которой является продвижение ответственного управления лесами. В Финляндии 11% коммерческих лесов сертифицированы по системе FSC.

Контрольный список

Для иностранных работников, собирающихся работать или уже работающих в Финляндии

Перед началом работы

- Если вы являетесь гражданином ЕС или ЕЭЗ и если вы собираетесь работать в Финляндии более трех месяцев, зарегистрируйтесь в Иммиграционной службе Финляндии.
- Если вы не являетесь гражданином ЕС или ЕЭЗ, подайте заявление на получение рабочего вида на жительство в Иммиграционную службу Финляндии (enterfinland.fi). Если у вас уже есть вид на жительство, проверьте его на наличие права на работу.
- Заключите письменный трудовой договор и храните его при себе.
- Откройте банковский счет для выплаты заработной платы, если у вас еще нет счета для этих целей
- Если вы являетесь гражданином ЕС/ЕЭЗ, Великобритании, Швейцарии или некоторых стран, заключивших с Финляндией соглашение о социальном обеспечении (Австралия, Канада, Чили, Китай, Индия, Израиль, Япония, Южная Корея, США), и если вы обычно работаете за пределами Финляндии, предоставьте своему работодателю справку A1, выданную властями вашей страны, или сертификат для командированных работников по договору социального обеспечения.
- Идентификационный номер можно получить при подаче заявления на получение вида на жительство или позже в налоговом управлении.
- Получив персональный

идентификационный номер, вы можете подать заявление на получение налоговой карты. Если вы являетесь налогоплательщиком в Финляндии, подайте заявление на получение карточки налогоплательщика в налоговую службу и предъявите ее своему работодателю.

При приеме на работу

- Требуйте вводного инструктажа и задавайте вопросы.
- Заботьтесь о своей и чужой безопасности.
- Следите за своей физической формой и здоровьем, чтобы не допустить ухудшения здоровья на работе.
- Следите за тем, чтобы при выплате зарплаты соблюдались условия коллективного договора и финского законодательства. В этом вам поможет приложение Hermes от Ассоциации финских производителей.

По окончании трудовой деятельности

- Если вы или ваш работодатель расторгаете трудовой договор, действуют установленные законом сроки уведомления.
- Убедитесь в том, что по окончании рабочих отношений вам произведут все выплаты (зарплату, расходы и отпускные).
- При приеме на следующую работу попросите выдать вам справку, чтобы доказать ваш предыдущий опыт.

Иностранные работники в лесном хозяйстве Финляндии.

Данное руководство предназначено для иностранных работников, занятых в лесном хозяйстве, лесозаготовках и в питомниках на территории Финляндии. В руководстве описаны основные права и обязанности иностранных работников. Как правило, иностранные работники имеют те же права и обязанности, что и финские работники. Помимо законодательства, требования и права работодателей и работников лесного хозяйства закреплены в коллективных договорах и требованиях лесной сертификации.



**Työturvallisuus-
keskus**



Työtehoseura



**METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ**