

Использование иностранной рабочей силы в лесном хозяйстве



Использование иностранной рабочей силы в лесном хозяйстве

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 Keriina: 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 экрана: 202528

ISBN: 978-951-810-930-6

2-е издание 2025 г

Содержание

Использование иностранной рабочей силы в лесном хозяйстве	5
Перед началом работы.	6
Обязанности работодателя	6
Обязанности работодателя командированного работника	6
Обязанности подрядчика	8
Лицензии и регистрация	9
Обязательные уведомления	10
Обязательство по хранению данных.	11
Представитель компании	11
Во время трудовых отношений	13
Охрана труда и профессиональные навыки.	13
Зарплата и пособия.	15
Налогообложение иностранных работников	16
Налогообложение иностранных компаний и трейдеров	18
Социальное обеспечение и страхование.	19
Дополнительная информация	21
Глоссарий	22
Контрольные списки.	23

Использование иностранной рабочей силы в лесном хозяйстве

Данное руководство предназначено для компаний, нанимающих иностранных сотрудников для работы в лесном хозяйстве, на лесозаготовках и в питомниках. В руководстве описаны основные требования, предъявляемые к работодателям, а также ко временным работникам и субподрядчикам в отношении иностранных работников. Требования и права работодателей и работников лесного хозяйства изложены в отраслевом законодательстве (в том числе в Директиве о корпоративной экологической ответственности и проведении экспертных проверок (CSDD)), коллективных договорах и требованиях к лесной сертификации.

Информация в руководстве основана на положениях, действующих на апрель 2025 года.



Перед началом работы

Иностранец может работать в Финляндии в качестве сотрудника компании, учрежденной в Финляндии, или в качестве командированного работника иностранной компании на основании договора субподряда. Командированный работник обычно работает в другой стране, а не в Финляндии, и его работодатель, находящийся в другой стране, направляет его/ее на работу в Финляндию на ограниченный период времени.

Обязанности работодателя

Работодатель иностранного работника, чье место работы находится на территории Финляндии, обязан:

- Убедиться в том, что иностранный работник имеет вид на жительство или не нуждается в нем.
- Организовать медицинское обслуживание на рабочем месте.
- Оформить для своих сотрудников страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страхование компания покрывает расходы и потерю заработка, вызванные несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. Данные страховой компании должны быть доступны работнику на рабочем месте.
- Обеспечить соответствие основных условий найма иностранных работников действующим нормам и коллективному договору,

применимому к данному сектору.

- Хранить информацию об иностранном работнике и его/ее праве на работу в течение двух лет после окончания трудовых отношений.

Если работник не является гражданином страны ЕС или ЕЭЗ:

- Незамедлительно представить в службу занятости заявление об основных условиях найма.
- Проинформировать начальника цеха и представителя по охране труда и технике безопасности о фамилии иностранного гражданина и применимом к нему/ней коллективном договоре.

Обязанности работодателя командированного работника

Перед началом работы работодатель должен:

- Назначить представителя компании в Финляндии, с которым можно связаться в течение всего срока пребывания сотрудника в компании.
- Убедиться в том, что работник имеет вид на жительство или не нуждается в нем.
- Уведомить работника об условиях его/ее размещения.
- Уведомить Иммиграционную службу об условиях найма, если командированный работник является гражданином страны, не входящей

в ЕС или ЕЭЗ, или членом семьи такого гражданина.

Во время работы в Финляндии:

- Обеспечить безопасность работников на производстве.
- Организовать страхование работников от несчастных случаев.
- Обеспечить охрану здоровья работников на рабочем месте.
- Вести письменный учет в течение всего командировочного периода, в том числе:
 - направляющей компании и ответственных лиц в стране, на территории которой находится учреждение;
 - размещенных работников;
 - условий найма, применимых к трудовому договору с командированных работниками;
 - оснований для права командированных сотрудников на работу;
 - рабочего времени, платежных ведомостей и выплат заработной платы в качестве компенсации за работы, произведенные в Финляндии.
- Составлять график смен и, если используется среднее рабочее время, план корректировки рабочего времени, а также вести табель учета рабочего времени и журнал регистрации водителей.
- Вести учет ежегодных отпусков.
- Информировать представителей персонала, с согласия командированного работника, о сроках и условиях найма, применимых к трудовому договору.
- Обеспечить наличие у сотрудников, работающих на строительных площадках, например при

выполнении дорожных работ, удостоверений личности с фотографией (идентификационных карт) и указанием их налоговых номеров, внесенных в государственный реестр.

- Предоставить заказчику разъяснения по поводу социального обеспечения для работников субподрядных организаций и агентств, откомандированных в Финляндию на время выполнения работ

Работодатель должен знать, законодательство какой страны применяется при заключении договора с командированным работником. Такие условия включают в себя:

- Условия найма, предусмотренные законом о размещении работников.
- Резервы по вознаграждениям.
- Законодательство о рабочем времени, ежегодном отпуске, отпуске по семейным обстоятельствам и охране труда, а также положения коллективного договора.
- Положения коллективного договора о расходах на проезд, проживание и суточные, а также условия проживания.
- Налоговое законодательство.
- Дополнительные условия работы при долгосрочном трудоустройстве, если работа длится не менее 12 месяцев.

Дополнительная информация:

Охрана труда и техника безопасности –
Размещение сотрудников:
<https://tyosuojelu.fi/tyosuuhde/lahetetty-tyontekija> (на финском, шведском, английском)

Обязанности подрядчика

Закон об ответственности подрядчика (1233/2006) обязывает проверять выполнение его/ее контрагентом своих юридических обязательств. Закон распространяется на всех подрядчиков – как финских, так и иностранных – которые выполняют работы в Финляндии в указанном качестве. Закон также распространяется на все отрасли.

Если заказчик заключает договор субподряда или найма, он/она должен получить от своего подрядчика следующую информацию и документы до заключения договора:

- справка о регистрации контрагента в Реестре предоплаты, Реестре работодателей и Реестре НДС;
- выписка из торгового реестра;
- заявление об уплате налогов;
- подтверждение пенсионного страхования работника и уплаты пенсионных взносов, или подтверждение того, что подрядчик располагает планом выплаты пенсионных взносов;
- изложение коллективного договора или основных условий найма, применимых к данной должности;
- отчет об организации охраны здоровья на рабочем месте;
- сертификат страхования от несчастных случаев для строительных контрактов.

Если партнером по договору является иностранная компания или государственный орган, документы должны быть получены из той страны, в которой проживает иностранный партнер по договору. Если на момент заключения договора у партнера по договору имеется идентификатор предприятия в Финляндии, то договаривающаяся сто-

рона также должна получить следующие документы из Финляндии:

- справка о регистрации контрагента в Реестре предоплаты, Реестре работодателей и Реестре НДС;
- заявление об уплате налогов.

На момент заключения договора срок хранения документов не должен превышать трех месяцев. Клиент должен хранить все отчеты не менее двух лет после завершения работ по контракту.

Закон об ответственности подрядчиков применяется, если нанятые работники работают более 10 рабочих дней или если стоимость субподряда превышает 9 000 евро без учета НДС. Речь идет об общей стоимости договора без указания доли работ.

Клиенту не нужно запрашивать информацию, если он может быть уверен, что подрядчик выполнит свои юридические обязательства. К таким случаям, среди прочих, относятся следующие:

- договаривающаяся сторона является государственным органом, компанией с ограниченной ответственностью или аналогичной иностранной организацией;
- деятельность подрядчика хорошо налажена (кроме строительной отрасли);
- между заказчиком и подрядчиком ранее существовали договорные отношения (кроме строительной отрасли);
- любые другие подобные обстоятельства.

Если контракт действует более одного года, подрядчик должен предоставлять заказчику отчеты о налогах и пенсионном страховании каждые 12 месяцев.

Клиент, т.е. компания, использующая труд командированных работников в Финляндии, должен:

- Проинформировать компанию, размещающую вакансию, о том, что она должна уведомить трудовую инспекцию о размещении вакансии.
- Проинформировать направляющую компанию об обязанности назначить представителя.
- Проследить за тем, чтобы работники, направляемые на подрядные или субподрядные работы, временные работы или в рамках внутрикорпоративных переводов, имели действительное право на работу в Финляндии.
- Следить за тем, чтобы условия труда работников соответствовали правилам техники безопасности.
- В случае временной агентской работы предоставлять компании-поставщику информацию, необходимую для выполнения ее обязательств.
- Предоставить компании-поставщику информацию о социальном обеспечении субподрядных и агентских работников, которые направляются в Финляндию на время выполнения работ.

Лицензии и регистрация

Граждане стран ЕС/ЕЭЗ и Швейцарии

Гражданам Европейского союза, Лихтенштейна, Норвегии или Швейцарии рабочий вид на жительство не требуется. Если вы живете и работаете в Финляндии более трех месяцев, вы должны зарегистрироваться в Иммиграционной службе при помощи онлайн-сервиса Enter Finland.

Гражданам скандинавских стран (Исландии, Норвегии, Швеции и Дании) не нужно подавать заявление в ЕС в Иммиграционную службу Финляндии, но они могут зарегистрироваться в Службе информации о гражданстве и населении Финляндии.

Граждане стран, не входящих в ЕС/ЕЭЗ и Швейцарию

Если работник является гражданином страны, не входящей в Европейский Союз, Лихтенштейн, Норвегию или Швейцарию, ему/ей, как правило, необходимо получить вид на жительство. Разрешение должно быть получено до въезда в Финляндию. Для разных видов работ используются различные заявления на получение вида на жительство.

Некоторые другие виды на жительство также включают в себя право на работу – в этом случае для осуществления работы не требуется отдельного разрешения. Решение о выдаче вида на жительство и сама карточка вида на жительство указывают на наличие у их обладателя права на работу.

Продление разрешения

Заявление о продлении вида на жительство должно быть подано в период действия предыдущего вида на жительство и примерно за два месяца до истечения срока его действия. Если заявление о продлении подано своевременно, иностранный работник может продолжать работать по предыдущему разрешению до тех пор, пока разрешение не будет продлено на основании нового заявления или пока в отношении продления не будет вынесено отрицательного решения.

Заявление о выдаче вида на житель-

ство можно подать через онлайн-сервис Enter Finland. Для этого не обязательно отдельно регистрироваться в пункте обслуживания. После подачи заявления заявителю сообщат, нужно ли ему лично посетить пункт обслуживания.

Заявление на продление разрешения можно подать только на территории Финляндии. Если такое заявление подается за границей, оно будет рассматриваться как первое заявление о выдаче разрешения на пребывание, даже если заявитель ранее имел вид на жительство в Финляндии. За рассмотрение заявления взимается такая же плата, как и за обработку первого разрешения.

В случае изменения оснований для проживания или права на работу работник должен немедленно сообщить об этом работодателю.

Дополнительная информация

Иммиграционная служба Финляндии – www.migri.fi

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

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

Обязательные уведомления

Существует обязанность уведомлять Иммиграционную службу и доверенных лиц.

Согласно Закону об иностранцах, помимо обеспечения права на работу и хранения данных, работодатель несет следующие обязательства:

- Если он принимает на работу гражданина страны, не входящей в ЕС или ЕЭЗ, или члена его/ее семьи, он должен предоставить в Иммиграционную службу Финляндии информацию о:
 - нанятом сотруднике;
 - продолжительности трудовых отношений;
 - зарплате;
 - действующем коллективном договоре.
- Имя иностранного работника и действующий коллективный договор должны быть сообщены профсоюзным работникам.

Вышеуказанная информация должна быть незамедлительно (в течение одной недели) представлена в Иммиграционную службу Финляндии. Уведомление осуществляется в электронном виде через сервис Enter Finland.

Если электронная подача невозможна, информацию можно подать в бумажной форме. Если Иммиграционная служба уже получила необходимую информацию от работодателя в связи с заявлением о предоставлении вида на жительство на основании трудоустройства, нет необходимости подавать информацию отдельно.

Иммиграционная служба Финляндии –
Электронные услуги – Въезд работода-

теля в Финляндию (на финском, шведском, английском, русском): <https://www.migri.fi/tyonantajan-enter-finland>

Обязательство по хранению данных

Информация, которую должен хранить работодатель, должна содержать:

- личные данные иностранного работника;
- основные права работника.

Информация должна храниться в течение двух лет после окончания трудовой деятельности иностранного работника. Работодатель может выбрать любой способ хранения информации, так чтобы она была легко доступна для трудовой инспекции в случае необходимости.

Представитель компании

Иностранная компания, направляющая работников в Финляндию, должна иметь в Финляндии своего представителя, с которым можно связаться на протяжении всего срока пребывания работника в Финляндии. На практике это означает наличие адреса в Финляндии. Компания, направляющая работников в Финляндию, обязана хранить информацию о компании и направляемых работников в течение всего срока их пребывания в стране. На практике контакты с властями осуществляются через представителя.

Вам не нужно назначать представителя, если ваша компания направляет работников в Финляндию на срок до десяти дней. При расчете этого срока учитывается период командировки и все другие периоды, в течение которых сотрудник того же предприятия рабо-

тал в Финляндии в течение четырех месяцев, предшествующих окончанию командировки. Каждый день, в течение которого один или несколько командированных сотрудников работают в Финляндии, а месяцы являются календарными, рассматривается как командировка.

Представителем может выступать юридическое или физическое лицо, например получатель услуг в Финляндии (компания, использующая услуги агентства), уполномоченная компания, направляющая работника, бухгалтерская фирма или другой поставщик, предлагающий иностранным компаниям соответствующие услуги. Если командированный работник направляется в Финляндию для работы в компании, входящей в ту же группу компаний, представителем может быть компания, учрежденная в Финляндии. Представителем также может выступать иностранец, с которым можно связаться в Финляндии.

Доступность представителя означает, что он/она имеет почтовый адрес в Финляндии. Контактные данные представителя (имя, номер телефона, адрес электронной почты и почтовый адрес) сообщаются в трудовую инспекцию при уведомлении о направлении работников.

Если отправляющая компания не назначает представителя, она обязана уплатить штраф за неисполнение своих обязательств.

Что должен иметь при себе представитель командированного работника, приступающего к работе в Финляндии

Отправляющая компания должна быть доступна в Финляндии путем письмен-

ной коммуникации в течение всего срока пребывания в стране командированного работника.

- Идентификация направляющей компании и ответственных лиц в стране происхождения:
 - зарегистрированное и юридическое название, идентификационный номер предприятия, регистрационный номер местного органа власти в стране происхождения, если таковой имеется, и адрес в стране происхождения.
- Личные данные командированного работника:
 - имя и номер социального страхования, если таковой имеется, а также возраст и квалификация для отдельных вакансий.
- Заявление о праве размещенного работника на работу.
- Информация о сроках и условиях найма размещенного работника.

До начала работы в Финляндии направляющая компания должна сообщить об этом работодателю, который будет хранить вышеуказанную информацию во время пребывания работника в стране. Это позволит гарантировать минимальные условия труда командированного работника. Информация должна храниться в течение двух лет с момента окончания работы командированного работника в Финляндии.

По требованию трудовой инспекции необходимо предоставить справку или другое доказательство выплаты заработной платы. По требованию инспекции справка должна быть переведена на финский, шведский или английский язык.

Если направляющая компания не располагает необходимой информацией, она обязана уплатить штраф за неисполнение обязательств.



Во время трудовых отношений

Охрана труда и профессиональные навыки

Согласно Закону о безопасности и гигиене труда, основную ответственность за безопасность и гигиену труда несет работодатель. Работодатели обязаны обеспечить всем своим сотрудникам условия соблюдения профессиональной гигиены и застраховать их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Это также относится к временным и частично занятым иностранным работникам.

Работодатель обязан принимать необходимые меры для обеспечения безопасности и здоровья работников на рабочем месте. При этом должны учитываться характер работы, условия труда и личные условия работника. Кроме того, работодатель должен постоянно контролировать условия труда, состояние рабочего коллектива и безопасность осуществляемой деятельности.

Работодатель должен систематически исследовать и выявлять опасности и риски, связанные с работой, рабочим временем, рабочим местом, рабочей средой и условиями труда. Если таковые не могут быть устранены, работодатель должен оценить их на момент безопасности и здоровья работников. Если работодатель не обладает достаточным опытом, ему следует привлекать внешних экспертов для выполнения этого требования.

Работодатель должен обеспечить, что-

бы иностранный работник был проинформирован на понятном ему/ей языке об основных положениях и условиях трудовых отношений, а также получил инструкции и указания по своей работе и адекватную информацию об опасностях и рисках на рабочем месте. При необходимости работник должен иметь доступ к лицу, говорящему и понимающему другой язык и способному осуществлять услуги по переводу.

Дополнительная информация:

Законодательство по охране труда и технике безопасности в лесном секторе – <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaistietoa/metsaala/metsaalan-keskeiset-yosuojelusaannokset/>

Критерии лесной сертификации

В Финляндии действуют две системы лесной сертификации - PEFC и FSC. Лесная сертификация также включает в себя вопросы, связанные с безопасностью труда, здоровьем и квалификацией.

PEFC

Согласно критерию лесной сертификации PEFC (PEFC FI 1002:2024), в начале работ работодатель или заказчик должны убедиться в том, что иностранный подрядчик или работник проинформированы о своих правах и обязанностях

в качестве подрядчика в Финляндии. Это требование может быть выполнено, например, путем предоставления или вручения работнику соответствующего руководства.

Работник должен быть проинформирован о любых потенциальных угрозах безопасности и особенностях рельефа местности на рабочем месте. Рабочий получает инструкции по работе на конкретном участке и карты с указанием границ участка и с учетом требований к качеству, экологии, безопасности и других требований.

При необходимости работник должен иметь доступ к лицу, говорящему и понимающему на общем языке и обладающему навыками устного перевода. Инструкции, связанные с работой, также должны даваться работнику на понятном ему/ей языке.

FSC

Принцип 2 Лесного попечительского стандарта FSC (FSC-STD-FIN-02-2023) касается прав и условий труда работников. FSC также требует, чтобы работодатель или подрядчик проинформировали иностранного рабочего или служащего о его/ее правах и обязанностях и провели вводный инструктаж. Работодатель должен внедрить методы охраны труда и техники безопасности, соответствующие лесной промышленности.

Отчетность в области устойчивого развития – Директива CSRD

CSRD – это Директива ЕС об отчетности в области устойчивого развития, которая требует от компаний отчитываться о своей деятельности в области экологии, социальной ответственно-

сти и надлежащего управления (ESG), а также предоставлять отчетность в соответствии с набором стандартов (ESRS).

Особое значение для работников имеют отчеты о социальных стандартах ESRS.

- ESRS S1 Внутренняя рабочая сила: условия труда, равенство и многообразие.
- ESRS S2: Работники в цепочке создания стоимости: условия труда и обращение с работниками и т.д.
- Стандарт управления:
- ESRS G1: Ведение бизнеса: в том числе деловая культура, коррупция и взяточничество, платежные практики и защита информаторов.

Что касается других стандартов, относящихся к лесопользованию, то компании также полезно быть знакомой с экологическими и деловыми стандартами.

Стандарты ESRS уже в 2025 году будут применяться к крупным компаниям, а значит, отразятся и на их субподрядчиках и сотрудниках.

Дополнительная информация:

Управление по охране труда и технике безопасности – www.tyosuojelu.fi

Центр охраны труда – <https://ttk.fi/>

Финские стандарты PEFC – <https://pefc.fi/standardit/suomen-pefc-standardit>

Финские стандарты FSC – <https://fi.fsc.org/fi-fi/metsanhoidon-fsc-standardit>

Зарплата и пособия

Заработная плата и пособия должны, по крайней мере, соответствовать условиям коллективных договоров в лесном хозяйстве, лесозаготовках и питомниках. Коллективные договоры также применяются к сотрудникам, работающим в Финляндии у иностранных работодателей, и к командированным работникам.



Налогообложение иностранных работников

Налогообложение иностранного работника в Финляндии определяется сроком его/ее работы в стране. Если она длится менее 6 месяцев, то он/она может работать по налоговой схеме страны происхождения или с ограниченным статусом. В случае превышения этого срока налоги, как правило, необходимо платить в Финляндии.

Менее 6 месяцев

Если вы приехали в Финляндию не более чем на шесть месяцев, вы являетесь **налогоплательщиком с ограниченным статусом**. На налогообложение влияет то, является ли ваш работодатель финном или иностранцем. Если иностранный работодатель имеет постоянное представительство в Финляндии, он рассматривается как финский работодатель, и зарплата работника облагается налогом в Финляндии.

Если работник работает в Финляндии менее 6 месяцев и получает зарплату **от иностранного работодателя**, он не должен платить налог на зарплату в Финляндии.

Сотрудник, работающий в Финляндии менее шести месяцев у **финского работодателя**, платит налог в 35% от зарплаты и дополнительных льгот. Работник должен получить в налоговом управлении финский персональный идентификационный номер и налоговую карточку. Налоговая карточка

должна быть передана работодателю. Другой альтернативой для работников является прогрессивное налогообложение – в этом случае работник должен обратиться в налоговое управление для получения налоговой карточки налогоплательщика с ограниченным статусом.

По окончании трудовых отношений работодатель обязан выдать работнику квитанцию о выплаченном доходе и удержанном налоге. При необходимости работник может предъявить ее в налоговые органы страны проживания. Для налоговых органов в стране проживания работнику рекомендуется запросить квитанцию на английском языке.

Вы должны всегда декларировать свою заработную плату в налоговом управлении, даже если налог не начисляется. Сообщите о зарплате в Регистр доходов с помощью декларации о заработной плате после каждой оплаты.

Более 6 месяцев

Если вы работаете в Финляндии более шести месяцев, вы, как правило, платите налог с вашей зарплаты в Финляндии. При этом не имеет значения, выплачивает ли зарплату финский или иностранный работодатель. Иностранный работодатель должен ежегодно подавать в налоговые органы декларацию о зарплате, выплачиваемой работнику, а работник – раз в год подавать налоговую декларацию в Финляндию.

Если иностранный работодатель не имеет постоянного представительства в Финляндии, он не обязан удерживать налог с зарплаты в Финляндии, и работник сам платит налоги.

Если иностранная компания открывает постоянное представительство в Финляндии или добровольно подает заявку на регистрацию в финском регистре работодателей, она несет те же обязанности работодателя, что и финская компания.

Работник должен получить в налоговом управлении финский персональный идентификационный номер и налоговую карточку. Налоговая карточка должна быть передана работодателю. Если работник временно работает в

Финляндии, он/она может получить ее в налоговом управлении при подаче заявления на получение налоговой карты. Если работник работает более года, он/она должен получить персональный идентификационный номер в Управлении по делам цифровых технологий и народонаселения.

Дополнительной информация:

Налоговое управление – www.vero.fi (на финском, шведском, английском, эстонском, польском, русском)

Сервис Tyoelake.fi – www.tyoelake.fi (на финском, английском, эстонском, русском)



Налогообложение иностранных компаний и трейдеров

Иностранная компания должна платить подоходный налог в Финляндии с доходов от своей деятельности, если у нее есть постоянное представительство в Финляндии. На основании предоставленной информации Налоговое управление определит, имеет ли компания постоянное представительство в Финляндии для целей НДС или подоходного налога, и в какие реестры налоговое управление должно внести компанию.

Иностранная компания обычно регистрируется в реестре НДС, реестре предоплаты и реестре работодателей.

Клиент должен удерживать 13 % (общество с ограниченной ответственностью, другие организации и группы) или 35 % (самозанятые лица) с вознаграждения, выплачиваемого иностранной компанией, если работа выполняется в Финляндии.

Однако в следующих случаях налог удерживать не нужно:

- Иностранная компания включена в Реестр предварительной эксплуатации;
- Иностранная компания предъявляет подрядчику налоговую карточку с налоговой ставкой 0%.

Если иностранный получатель вознаграждения хочет избежать уплаты налога, компания должна подать заявление на регистрацию налога или карточки с налоговой ставкой 0%.

Временная работа

Агентство должно предоставлять в налоговую службу информацию о компании, нанявшей работника, если международное соглашение не препятствует Финляндии взимать налог с заработной платы работника. Право на уплату налога и обязанность представлять отчетность определяются страной проживания работника. Страна проживания компании не имеет значения. Информация должна быть предоставлена до конца месяца, следующего за календарным месяцем, в котором первый сотрудник предприятия приступил к работе.

Дополнительная информация

Налоговое управление - Иностранная компания в Финляндии (на финском, шведском, английском, эстонском, польском, русском):

<https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/ulkomainen-yritys-suomessa/>

Социальное обеспечение и страхование

На иностранных работников распространяется такое же обязательное страхование, как и на работников, постоянно проживающих в Финляндии. Работодатель обязан обеспечить иностранным работникам следующие виды страхования:

- взнос на профессиональную пенсию;
- страховые взносы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- премия по групповому страхованию жизни;
- взносы на страхование от безработицы;
- взнос на социальное страхование или медицинское страхование, если иностранец работает в компании более 4 месяцев.

Работники из ЕС/ЕЭП

На командированных работников из стран ЕС/ЕЭЗ распространяется система социального обеспечения их родной страны, и они не должны быть застрахованы в Финляндии. Если работник прибыл из страны ЕС/ЕЭП, он/она должен иметь справку командированного работника по форме A1 в качестве доказательства регистрации в системе социального обеспечения другой страны (страхования от несчастных случаев и пенсионного страхования).

Справка A1 выдается при соблюдении

определенных условий, в том числе касающихся деятельности компании-работодателя в стране ее регистрации. Нередки случаи, когда власти по разным причинам отказывают в выдаче справки A1 командированным работникам. В таких случаях работодатель обязан застраховать работника от несчастного случая и обеспечить для него/нее пенсионное страхование в финской компании. К началу работы командированный работник должен иметь либо справку A1, либо страховку от несчастного случая и пенсионное страхование, оформленное через финскую компанию.

Работники из стран, не входящих в ЕС/ЕЭП

Если работник является гражданином Швейцарии или некоторых стран, заключивших соглашение о социальном обеспечении (скандинавские страны, США, Канада, Чили, Израиль, Австралия, Индия, Китай, Южная Корея, Япония), то на него распространяется система социального обеспечения его родной страны, и он не страхуется в Финляндии. Работники из стран, заключивших соглашение о социальном обеспечении, должны иметь удостоверение командированного работника в соответствии с соглашением о социальном обеспечении.

Если работник прибыл из страны, не входящей в ЕС/ЕЭЗ, из Швейцарии или из другой страны, не заключившей с

Финляндией соглашения о совместном социальном обеспечении, применяется финское законодательство.

Если вы работаете два года или меньше, законодательство о трудовых пенсиях может не требовать от иностранного работодателя наличия пенсионного страхования. При стаже работы не более пяти лет работодатель может подать заявление об освобождении от обязанности страхования в Центр пенсионного страхования. Центр социального обеспечения (Kela), который, в свою очередь, решает, какие пособия на основании его/ее места жительства получает работник в Финляндии.

Страхование от несчастных случаев отличается от вышеперечисленных в некоторых аспектах. Для страхования от несчастных случаев не действует правило двух лет для работников, командированных из-за пределов ЕС/ЕЭЗ или Швейцарии, но работники должны быть застрахованы в Финляндии в соответствии с Законом о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях с начала трудовых отношений. Это также относится к командированным работникам из большинства стран, имеющих соглашения о взаимном социальном обеспечении, поскольку такие соглашения не всегда содержат положения о страховании от несчастных случаев.

Дополнительная информация

Центр пенсионного обеспечения – www.etk.fi (на финском, шведском, английском)

Центр социального обеспечения (Kela) – www.kela.fi (на финский, шведском, английском)

Дополнительная информация

- Ориентировочный материал для иностранных работников, занятых в лесопосадках и лесочистке – Tapio (на финском, эстонском, украинском, русском, английском):
<https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyovoiman-perehdytysmateriaali-metsaalan-istutus-ja-raivaussahatoihin/>
- Ассоциация финских промышленников предлагает бесплатное приложение Hermes, которое можно скачать на смартфон и ознакомиться с условиями труда в лесном хозяйстве и питомниках, в том числе с правилами оплаты труда, рабочим временем и праздниками (на финском, шведском, английском, польском, румынском, украинском, русском, вьетнамском, эстонском языках): <https://www.teollisuusliitto.fi/materiaalipankki/teollisuusliiton-hermes-esite/>

Глоссарий

Иностранный работник

Работник, не являющийся гражданином Финляндии.

с его/ее согласия переводит такого работника к другому работодателю. Такой сотрудник работает под руководством лица, принимающего работу.

Иностранная компания

Предприятие, ведущее деятельность за пределами Финляндии. Предприятие, находящееся в иностранной собственности, ведущее бизнес в Финляндии, не является иностранным.

Заказчик (клиент)

Заказчик – это физическое или юридическое лицо, которое заключает договор о работе по найму или субподряду и которому сдается выполненная работа.

Командированный работник

Командированный работник – это работник, который обычно работает за пределами Финляндии, и которого работодатель, находящийся в другой стране, направляет на работу в Финляндию на ограниченный период времени. Командированные сотрудники работают на контрактной основе в качестве субподрядчиков, в рамках внутрикорпоративных переводов или в качестве временных работников от агентств.

Временный работник

Временный работник заключает трудовой договор с работодателем, который

Контрольные списки

Оплата труда иностранного работника

Перед началом работы

- Убедитесь в том, что у иностранного работника есть вид на жительство или он ему/ей не нужен.
- Храните информацию об иностранном работнике и о его праве на работу в течение двух лет после прекращения трудовых отношений.
- Убедитесь в том, что основные условия найма иностранного работника соответствуют действующим правилам и коллективному договору в данном секторе.
- Если вы принимаете на работу гражданина страны, не входящей в ЕС или ЕЭЗ, или члена его/ее семьи, вы должны сообщить в Иммиграционную службу Финляндии:
 - о сотруднике, которого вы наняли;
 - о продолжительности ваших трудовых отношений;
 - о его/ее зарплате;
 - о действующем коллективном договоре.
- Имя иностранного работника и действующий коллективный договор должны быть сообщены профсоюзным работникам.
- Обеспечьте информирование иностранного работника о его/

ее правах и обязанностях как работника в Финляндии, например, путем предоставления ему/ей специального руководства (требование PEFC).

Во время трудовых отношений

- Заботьтесь о безопасности ваших сотрудников во время работы.
- Предоставляйте инструкции и информацию об опасностях и рисках на языке, понятном лицу, выполняющему работу на объекте, и, при необходимости, привлекайте лиц, говорящих и понимающих соответствующий язык, для выполнения функций переводчика.
- Позаботьтесь о страховании иностранных работников:
 - взнос на профессиональную пенсию;
 - страхование от несчастных случаев;
 - групповое страхование жизни;
 - страхование от безработицы;
 - социальное или медицинское страхование, если иностранец работает в компании более 4 месяцев
- Если сотрудник работает менее 6 месяцев, попросите у него финскую налоговую карточку и взимайте с него 35 % налога при выплате зарплаты.
- Если сотрудник работает более 6

месяцев, попросите у него финскую налоговую карточку и взимайте налог в обычном порядке при выплате зарплаты.

Заключение договора субподряда или найма с иностранной компанией

Перед началом работы

- Уточните следующее и предпримите следующие шаги до подписания договора субподряда (если стоимость договора без учета НДС составляет не менее 9 000 евро) и агентского договора, если временный сотрудник привлекается более чем на 10 рабочих дней:
 - Попросите иностранного контрагента предоставить те же справки и выписки по Закону об ответственности подрядчика из страны проживания контрагента, что и от финского контрагента. Если на момент заключения договора у договаривающейся стороны имеется финский регистрационный номер, запросите выписки из налогового реестра об уплате взносов не только из страны происхождения компании, но и из Финляндии.
 - Перед началом работ убедитесь в том, что ваши сотрудники имеют пенсионное страхование и страхование от несчастных случаев.
 - В письменном соглашении потребуйте от договаривающейся стороны предоставить сертификаты социального

страхования для командированных работников на весь период действия контракта до того, как они приступят к работе.

- Убедитесь в том, что у иностранного работника есть разрешение на проживание или оно ему не требуется. Работодатель должен быть в состоянии доказать, что иностранный работник имеет право работать в Финляндии в период трудоустройства.
- Убедитесь в том, что основные условия найма иностранного работника соответствуют действующим правилам и коллективному договору, применимому к данному сектору. Коллективные договоры распространяются и на командированных иностранных работников.
- Если иностранный работник не является гражданином Европейского Союза, Исландии, Лихтенштейна, Норвегии или Швейцарии или членом семьи такого гражданина, незамедлительно подайте в Иммиграционную службу заявление об основных условиях работы.
- Предоставьте компании, размещающей работников, письменную информацию о компетентной трудовой инспекции.
- Убедитесь в том, что иностранный подрядчик или работник проинформирован о своих правах и обязанностях в качестве подрядчика в Финляндии, например, предоставив ему /ей специальное руководство (требование PEFC).
- Если компания не ведет бизнес в Финляндии и если командировка работника длится более 14 дней, за исключением случаев краткосрочных перерывов, убедитесь в том, что

командирующая компания назначила в Финляндии представителя, который может заниматься официальными делами компании.

- Сообщите начальнику цеха и представителю по охране труда имя иностранца и применимый коллективный договор. В случае превышения порога, установленного Законом об ответственности подрядчиков, и по требованию начальника цеха или представителя службы охраны труда и техники безопасности также сообщите данные о компании-подрядчике, месте проведения работ, выполняемых задачах и сроке действия контракта.
- Сообщайте в налоговую службу сведения о компании, нанявшей работника, если только международное соглашение не препятствует взиманию налога с заработной платы работника.

Во время договорных отношений

- Позаботьтесь о безопасности своих работников.
- Удерживайте 13 % (компании с ограниченной ответственностью, другие юридические лица и группы) или 35 % (самозанятые) налога с вознаграждения, выплачиваемого иностранной компании. Удержание налога не требуется, если иностранная компания или самозанятое лицо состоит на доналоговом учете, если у налогоплательщика есть карточка о нулевом налоге или другие доказательства, обосновывающие отсутствие обязательства.

Использование иностранной рабочей силы в лесном хозяйстве

Данное руководство предназначено для компаний, нанимающих иностранных работников для работы в лесном хозяйстве, на лесозаготовительных машинах и в питомниках. В руководстве описаны основные требования к работодателям, временным и субподрядным работникам в отношении иностранных работников. Помимо законодательства, требования и права работодателей и работников лесного хозяйства изложены в коллективных договорах отрасли и требованиях в отношении лесной сертификации.



Työturvallisuus-
keskus



Työtehoseura



METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ