

Venäjänkielinen käännös

**OPAS ULKOMAALAISTEN TYÖSKENTELYSTÄ SUOMESSA
RAKENNUSTEOLLISUUS RT RY JA RAKENNUSLIITTO RY
2007**

**Справочник о ведении трудовой деятельности мигрантов в
Финляндии**

**Общественная организация работников строительной
промышленности
Профессиональный союз строителей
2007**



**Turun Aikuiskoulutuskeskus
Meitä on moneksi –projekti
2007**

Справочник о ведении трудовой деятельности мигрантов в Финляндии

Общественная организация работников строительной промышленности
Профессиональный союз строителей
2007

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Введение**
- 2. Основные понятия и определения**
- 3. Трудящийся-мигрант в Финляндии**
 - 3.1. Необходимые разрешения для трудящегося-мигранта**
 - 3.2. Согласованные условия труда работника-мигранта**
 - 3.3. Налогообложение работника-мигранта**
 - 3.4. Социальное страхование направляемого на работу иностранного работника**
 - 3.5. Оформление работодателем обязательного страхования при несчастных случаях на производстве**
 - 3.6. Выплата заработной платы через финансово-банковские учреждения**
 - 3.7. Памятка работникам-мигрантам**
- 4. Субподрядные работы и аренда рабочей силы**
 - 4.1. Закон, устанавливающий обязанность заказчика (контрактора) по проведению проверки**
 - 4.1.1. Необходимые данные о субподрядчике и о предприятии, предоставляющем передаваемую в аренду рабочую силу**
 - 4.1.2. Проведение проверки иностранных предприятий**
 - 4.1.3. В каких случаях проверочные документы не требуются**
 - 4.2. Иностранное предприятие обязано назначать представителя**
 - 4.3. Обязанность предприятия, использующего передаваемую в аренду рабочую силу, о предоставлении необходимой информации в налоговые органы**
 - 4.4. Регистрация иностранных предприятий в регистре отчисления авансовых налоговых платежей и взимание подоходного налога с ссылкой на источник дохода**
 - 4.5. Обязанность Заказчика/иностранного работодателя обеспечивать трудовые права граждан третьих стран, не входящих в ЕС/ЕЭЗ**
 - 4.6. Обязательное страхование при несчастных случаях на финском строительном объекте**
 - 4.6.1. Обязательное страхование при несчастных случаях на производстве**
 - 4.6.2. Ответственность за выплату страховых компенсаций**
 - 4.6.3. 4.6.3. Рекомендация от исполнителя о предоставлении страховых гарантий**
 - 4.7. Персональный идентификатор**
 - 4.8. Система контроля доступа**
 - 4.9. Договор, касающийся использования иностранной рабочей силы**
 - 4.10. Информация для налогового управления**
 - 4.11. Проверочный список к договору на субподрядные работы и аренду рабочей силы**
- 5. Меры по регулированию использования иностранной рабочей силы на строительном объекте**
- 6. Полезные контактные данные**

Приложения

1. Условия трудовых отношений, включаемые в договор предприятий при субподряде и аренде рабочей силы
2. Образец списка лиц с правом доступа
3. Образец свидетельства Е 101
4. Образец разрешения на проживание работника
5. Заявление на получение разрешения на проживание
6. Заявление на регистрацию

1. Введение

Целью данного справочника является предоставление полной информации об основных правилах ведения трудовой деятельности на территории Финляндии, а также предотвращение различных нарушений и сбоев трудового процесса на рабочем месте. Справочник издается Общественной организацией работников строительной промышленности, а также Профессиональным союзом строителей. Справочник предназначен для любых работников, задействованных в различных областях строительства. При составлении справочника были учтены насущные потребности работников в сфере строительства, поэтому в справочнике приняты во внимание действующее законодательство и предъявляемые к сфере строительства особые требования, установленные договорами. Были прослежены законодательные и нормативные акты, действующие с 31.12.2006 года.

Вопросы, связанные с трудовой деятельностью трудящихся, рассматриваются в справочнике с трех точек зрения. Содержание главы 3 предназначено трудящимся-мигрантам, глава 4 рассматривает вопрос с точки зрения заказчика и процесса ведения строительства, а в главе 5 предлагаются практические инструкции для осуществления руководства строительной деятельностью.

2. Основные понятия и определения

Для трудящихся-мигрантов важнейшими правовыми актами являются:

- Закон об иностранцах (301/2004)
- Закон о направляемых работниках (1146/1999)

Мигрант

Под понятием мигранта подразумевается лицо, которое не является гражданином Финляндии. Мигрантов можно разделить на три категории:

- Граждане северных стран
- Граждане стран-участниц Европейского Союза (далее ЕС) и стран Европейской Экономической Зоны (European Economic Area (EEA), далее ЕЭЗ)
- Граждане третьих стран.

Страны ЕС/ЕЭЗ

Странами ЕС/ЕЭЗ являются все страны-участницы Европейского Союза, а также Исландия, Норвегия и Лихтенштейн. Те же правила применяются по отношению к Швейцарии. По многим вопросам граждане выше перечисленных стран рассматриваются на основании общих правил, и поэтому в данном справочнике для этих стран используется обобщенное понятие страны ЕС/ЕЭЗ.

Третьи страны

Под понятием третьих стран подразумеваются страны, не находящиеся на территории ЕС/ЕЭЗ

Направляемый на работу иностранный работник

Трудящийся, который работает не на территории Финляндии, и которого перенесенное из Финляндии в другую страну предприятие (выступающее в роли работодателя) посылает на период трудовой деятельности на работу в Финляндию. Направление на работу может основываться на договоре подряда, заключенном между иностранным и финским предприятием, или на договоре аренды рабочей силы.

Работодатель

Физическое или юридическое лицо, которое заключило с работником трудовой договор. В роли работодателя работника выступает лицо, которое выплачивает работнику заработанную плату. Выплата зарплаты является первоочередным критерием, но не единственным, определяющим роль работодателя.

Работник

Лицо, которое лично выполняет за заработанную плату трудовую функцию на благо другого лица.

3. Трудящийся-мигрант в Финляндии

3.1. Необходимые разрешения для трудящегося-мигранта

В соответствии с законом об иностранцах гражданам стран ЕС/ЕЭЗ не требуется специальное разрешение вида на жительство работника-мигранта с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью в Финляндии.

Разрешение на проживание работника-мигранта

Под понятием разрешения на проживание работника-мигранта подразумевается требуемое оформление разрешения на проживание гражданина так называемых третьих стран, не входящих в Европейский Союз или в Европейскую Экономическую Зону, с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью в Финляндии, на которую у него нет права на основании имеющегося разрешения на проживания или без наличия разрешения на проживание. Управление по делам иностранцев выдает соискателю разрешение на проживание после того, как региональное Бюро трудовых ресурсов выносит положительное заключение по вопросу, касающемуся предоставления разрешения на проживание, продление полученного разрешения оформляет территориальное отделение полиции.

В § 79-81 параграфах закона перечисляются условия, на основании которых трудовая деятельность допускается без разрешения вида на жительство и разрешения на проживания (более точные указания касаются обучения и трудовой практики). Подробную информацию о процедуре предоставления разрешения вида на жительство и разрешения на проживания можно получить на официальном веб-сайте Государственной службы занятости www.mol.fi, [maahanmuuttoasiat, tyolupa](http://maahanmuuttoasiat.tyolupa).

Разрешения вида на жительство предпринимателя

Под разрешением вида на жительство предпринимателя подразумевается необходимое оформление разрешения на проживание гражданина так называемых третьих стран с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью в Финляндии, на ведение которой у него нет права по уже выданному разрешению на проживания или без разрешения на проживание. Управление по делам иностранцев выдает соискателю разрешение вида на жительство после того, как региональное Бюро трудовых ресурсов выносит положительное заключение по вопросу, касающемуся предоставления вида на жительство, продление полученного разрешения вида на жительство оформляет территориальное отделение полиции. В Финляндии ходатайства на получение разрешения на проживание и вида на жительство подается в региональное отделение полиции.

Регистрация разрешения на проживание

Гражданам стран ЕС/ЕЭЗ следует зарегистрировать разрешения на проживание в региональном отделении полиции, если они планируют находиться в стране дольше трех месяцев. Эта обязанность не распространяется на жителей северных стран.

Регистрация сведений трудовой или иной социально-экономической деятельности

Для регистрации граждане так называемых новых стран Европейского Союза (Чехословакии, Эстонии, Латвии, Литвы, Венгрии, Польши, Словении и Словакии) должны сообщить в Бюро трудовых ресурсов необходимые сведения, касающиеся трудовой деятельности не позднее 14 дней с начала работы. Также рекомендуется гражданам Болгарии и Румынии пройти регистрацию ранее указанным способом, хотя на них данное требование не распространяется.

В подаваемом ходатайстве следует указать свое имя, время и место рождения, гражданство, а также от работодателя разъяснение, в котором указаны работодатель, основной государственный регистрационный номер предприятия или общества, сфера деятельности, место или места проведения трудовой деятельности, срок трудовой деятельности, согласованные с коллективным договором условия или плата за трудовую функцию. Новое разъяснение подается работодателем при смене работодателя или при наличии существенных изменений в трудовом договоре.

Ходатайство на получение персонального идентификационного номера

Финский персональный идентификационный номер является необходимым условием для осуществления налогообложения в Финляндии. Ходатайство на получение идентификационного номера осуществляется предоставлением паспорта и трудового договора в региональном отделении полиции, и этого получение персонального идентификационного номера производится в Магистрате по постоянному месту жительства. Ходатайство на получение персонального идентификационного номера можно подавать в Налоговое управление на момент подачи ходатайства о получении доходной налоговой карточки для начисления подоходного налога. Если у заявителя имеются трудности с опознаванием личности, Налоговое управление направляет заявителя в Магистрат.

3.2. Согласованные условия труда работника-мигранта

Нанятый на финское предприятие работник-мигрант, осуществляет свою трудовую деятельность в Финляндии на равных для всех, вне зависимости от гражданства, правах в рамках действующего финского законодательства. Таким образом, как иностранный, так и финский работник подчиняется одинаковым для всех действующим в Финляндии условиям трудовых отношений.

По отношению к категории работников, направляемых на работу иностранным предприятием, законом о направляемых иностранных работников предусмотрено применение норм законодательства. На практике условия труда иностранных работников, прибывающих в Финляндию в качестве направляемых на работу работников, соответствуют условиям труда финских работников.

В соответствии с действующим законодательством на иностранных работников, прибывающих в Финляндию в качестве направляемых на работу работников, распространяются следующие нормативные акты:

- 1) в соответствии с действующим законом о рабочем времени осуществление выплат причитающихся возмещений и надбавок к заработной плате (например, за сверхурочные часы) в рамках установленных законодательных норм рабочего времени, соблюдение установленного режима труда и отдыха, ведение табельного учета рабочего времени
 - 2) в соответствии с действующим законом о трудовых договорах и с коллективными трудовыми договорами установление порядка начисления заработной платы и предоставление служебных жилых помещений
 - 3) в соответствии с действующим законом о ежегодном трудовом отпуске предоставление трудового ежегодного отпуска, начисление заработной платы за период трудового ежегодного отпуска, выплаты отпускного пособия и ведение учета предоставляемого основного ежегодного отпуска
 - 4) в соответствии с действующим законом о трудовых договорах регулирование порядка высвобождения работника по семейным обстоятельствам,
 - 5) в трудовом договоре учитываются соответствующие принятым взаимным обязательствам коллективного договора распоряжения, которые касаются основного ежегодного трудового отпуска, рабочего времени и охраны труда
 - 6) минимальная заработанная плата определяется установленными нормами коллективного трудового договора
 - 7) закон об охране труда, закон о равноправии, закон о обязательном медицинском обслуживании на рабочем месте, закон о молодых работниках
- В принятом законодательстве страны направляемого на работу иностранного работника могут иметься нормативные акты, которые могут влиять на условия труда иностранного работника

3.3. Налогообложение работника-мигранта

Работник-мигрант, пребывающий в Финляндию с целью занятия трудовой деятельностью по заключенному с работодателем трудовому договору на срок, не превышающий шесть месяцев, облагается налогом с трудовых доходов на ограниченных основаниях. При выплате зарплаты работодатель удерживает подоходный налог, установленный в размере 35%. Это налоговая ставка является окончательной, если не будет применена практика налогообложения с ссылкой на источник дохода, в случае чего из территориального налогового управления предоставляется подоходная налоговая карточка с ссылкой на источник дохода. Начиная с 2006 года с трудовых доходов работника может производиться удержание налога по пониженным ставкам: 510 ЕВРО в месяц или 17 ЕВРО в день до взимания подоходного налога.

Однако работодатель не может отчислять налоговые суммы самостоятельно, так как отчисления осуществляются по предъявлению подоходной налоговой карточки налогоплательщику, в которой имеются указания относительно объема отчислений.

Ответственные за уплату подоходного налога на ограниченных основаниях работники-мигранты, приезжающие из стран ЕС/ЕЭЗ, могут выбрать по желанию прогрессивное налогообложение, если во время их трудовой деятельности в Финляндии доля финских налоговых отчислений от суммарной величины налогового обложения за год будет составлять 75%.

На практике прогрессивное налогообложение осуществляется в момент налогоотчисления. Таким образом, подоходный налог является первоочередной мерой, а прогрессивное налогообложение применяется позднее по требованию налогоплательщика.

Лица, непрерывно проживающие в Финляндии в течение 6 месяцев, подлежат обязательному прогрессивному налогообложению на общих с другими налогоплательщиками основаниях. Лицо производит платеж на основании полученной в региональном налоговом управлении подоходной налоговой карточки. В случае отсутствия подоходной налоговой карточки удерживается сумма на выплату подоходного налога в размере 60% от заработной платы.

Финский работодатель несет ту же ответственность за халатность, допущенную по отношению к иностранным работникам не выплатой предварительного налогового отчисления, не взиманием подоходного налога и не невыплатами налоговых сумм, что и по отношению к финским работникам.

Направляемый на работу иностранный работник

Под иностранными работниками, направляемыми на работу, подразумеваются работники иностранного субподрядчика. Иностранный работник, командированный в Финляндию на срок до шести месяцев фирмой, зарегистрированной за рубежом, не является субъектом налогообложения в Финляндии, так как Финляндия не является источником его доходов. Условием является отсутствие у иностранной фирмы постоянного места деятельности в Финляндии, имеющего на балансе расходы по выплате заработной платы.

Если работа в Финляндии длится свыше шести месяцев, доход, как правило, облагается прогрессивным подоходным налогом. В этом случае уплата налога вменяется в обязанность самого работника в силу того, что иностранный работодатель, как правило, не обязан удерживать и перечислять подоходный налог в Финляндии.

Передаваемый в аренду иностранный работник

С 2007 года действуют изменения, внесенные в закон о подоходном налоге § 10, на основании которых доходом, полученным в Финляндии, считается также заработанная плата, полученная за выполнение передаваемым в аренду иностранным работником трудовой функции, хотя заработанная плата может выплачиваться иностранным арендодателем.

На практике изменение касается только иностранных работников, прибывших из Эстонии, Латвии, Литвы, Северных стран, а также из тех стран, с которыми Финляндия не имеет действующего договора о налогообложении. Например, с доходов, передаваемых в коммерческую аренду иностранных работников из России и Польши, взимается в Финляндии подоходный налог при условии, если срок пребывания их в стране превышает шесть месяцев (см. ранее - налогообложение направляемых на работу иностранных работников)

Если доход передаваемого в аренду иностранного работника подвергается налогообложению Финляндии в соответствии с вошедшими в силу изменениями закона, ему следует подать ходатайство о получении подоходной налоговой карточки в территориальное налоговое управление для отчисления авансовых налоговых платежей в течение второго месяца с начала трудовой деятельности.

В случае непредоставления подоходной налоговой карточки могут быть назначены санкции. Страна проживания передаваемого в аренду иностранного работника должна снять двойное налогообложение.

3.4. Социальное страхование направляемого на работу иностранного работника

Социальное страхование направляемого на работу иностранного работника обычно устанавливается в соответствии с правилами страны проживания иностранного работника. Для подтверждения о вхождении в систему социального обеспечения своей страны у работника-мигранта должно иметься E 101-свидетельство направляемого на работу иностранного работника о социальном обеспечении (напр. E 101, приложение 3). Свидетельство должно быть выдано на основании того, что работник-мигрант въезжает в Финляндию, направляемый работодателем, который действует в стране проживания работника.

Страны-участницы Европейского союза

К странам-участницам Европейского союза (в том числе к новым) применяется постановление ЕС о системе социального страхования (1408/71). В 14 статье постановления о системе социального страхования говорится, что даже при наличии всех критериев, в определении статуса направляемого на работу работника, статус направляемого работника не сохраняется, если предполагаемый срок трудовой деятельности превышает 12 месяцев или если работник был послан взамен другого работника, командировка которого завершилась.

Таким образом, если предполагаемый срок трудовой деятельности прибывшего из другой страны ЕС направляемого работника превышает 12 месяцев, он лишается статуса направляемого иностранного работника и автоматически подчиняется законодательству Финляндии.

Соглашения о социальном страховании

По отношению странам ЕС/ЕЭЗ применяется в первую очередь закон о социальном страховании (1408/71).

В договорах о социальном страховании, вырабатываемых Финляндией совместно со странами, не входящими в европейское сообщество, могут присутствовать правила, определяющие положение направляемых работников. С этими договорами о социальном страховании, заключенными между Финляндией и странами, находящимися за пределами территории ЕС, можно познакомиться на страницах официального Интернет-портала www.stm.fi министерства здравоохранения и социального обеспечения Финляндии. В отношении стран, с которыми у Финляндии нет совместного договора о социальном страховании, применяется принятое законодательство страны направляемого на работу иностранного работника и действующая практика центра пенсионного обеспечения.

3.5. Оформление работодателем обязательного страхования при несчастных случаях на производстве

Трудящиеся-мигранты, заключившие трудовые отношения с работодателем, подлежат обязательному страхованию при несчастных случаях на производстве наравне с финскими работниками.

В законе о направляемых работниках (9.12.1999/1146) перечислены законодательные акты, которые применяются к направляемым работникам при составлении трудового договора. В закон об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве не входит в этот список. Таким образом, обязательное страхование при несчастных случаях на производстве требуемое от работодателя применяется в соответствии с действующим законодательством страны направляемого на работу иностранного работника.

3.6. Выплата заработной платы через финансово-банковские учреждения

В Финляндии заработанная плата выплачивается посредством финансово-банковских учреждений. Эта форма ведения дел должна применяться также к иностранным работникам. Выплата заработной платы через финансово-банковские учреждения является подтверждением того, что работа выполнена на законных основаниях. Выплата заработной платы через финансово-банковские учреждения дает возможность определить, что выплаченная заработанная плата соответствует требованиям нормативных актов и договоров.

Профессиональный союз строителей оказывает помощь в открытии банковского счета тем иностранным работниками, которые желают вступить в профессиональный союз.

3.7. Памятка работникам-мигрантам

1

Проверьте, что условия ваших трудовых отношений соответствуют установленным законом нормативам о направляемых иностранных работников.

2

Проверьте, что у вас имеется свидетельство о социальном обеспечении, применяемое к направляемым иностранным работникам.

3

Если вы не являетесь гражданином ЕС/ЕЭЗ, проверьте, что у вас имеется необходимое разрешение на ведение трудовой деятельности в Финляндии.

4

Если вы являетесь гражданином ЕС/ЕЭЗ и намерены находиться в Финляндии более 3 месяцев, зарегистрируйте ваше право на проживание в территориальном отделении полиции.

5

Если вы являетесь гражданином новых стран-участниц европейского сообщества (Чехия, Эстония, Латвия, Литва, Венгрия, Польша, Словения, Словакия, Болгария и Румыния), предоставьте в Бюро трудовых ресурсов сведения о трудовой деятельности для прохождения регистрации в течение 14 дней с начала ведения трудовой деятельности.

6

Финский персональный идентификационный номер вы можете получить, если предоставите в территориальное отделение полиции трудовой договор и паспорт. После этого персональный идентификационный номер выдается в территориальном Магистрате. Также вы можете ходатайствовать на получение персонального идентификационного номера в момент ходатайства подходящей налоговой карточки.

7

Если вы прибыли в Финляндию в качестве арендованного работника из Эстонии, Латвии, Литвы, Северных стран, или из стран, с которыми Финляндия не имеет действующего договора о налогообложении, вам следует получить в налоговом управлении налоговый билет для взимания налоговых сумм исчислением авансовых выплат. Налоговый билет следует получить в течение месяца с начала ведения трудовой деятельности.

4. Субподрядные работы и аренда рабочей силы

Ниже будут рассмотрены вопросы, которые принимаются во внимание при составлении коммерческого предложения, при ведении переговоров, касающихся заключения договоров и в окончательном договоре.

4.1. Закон, устанавливающий обязанность заказчика по проведению проверки

В соответствии с законом, устанавливающим обязанность заказчика по проверке, заказчик обязан иметь в распоряжении необходимые сведения того участника двустороннего договора, с которым он заключает договор об использовании передаваемой в аренду рабочей силы или о конкретном субподряде, включающим в себя выполнение работ. Как в строительстве, так и в ремонтной, обслуживающей и коммунальной деятельности, связанной со строительством, действует закон, касающийся застройщиков, принимающих на себя весь комплекс работ по заключению и полному выполнению условий контракта, заключаемого по поручению и в интересах третьей стороны заказчика строительства, а также застройщиков, действующих в соответствии с законом об охране труда в качестве генеральных подрядчиков на едином рабочем месте всех участников партнерской цепи.

Действие закона применяется как к финским, так и иностранным субподрядчикам и к предприятиям, предоставляющим передаваемую в аренду рабочую силу.

4.1.1. Необходимые данные о субподрядчике и о предприятии, предоставляющем передаваемую в аренду рабочую силу

Перед тем как заказчик заключит договор о передаваемой в аренду рабочей силе или о выполнении работы по субподряду, заказчику следует получить от второго участника договора следующую информацию, а второй участник договора должен ее предоставить:

- 1) Подтверждение того, что предприятие зарегистрировано
 - a. в регистре отчисления авансовых налоговых платежей (ennakkoperintärekisteri)
 - b. в регистре работодателей (työnantajarekisteri)
 - c. в регистре отчисления налоговых платежей на добавочную стоимость (arvonlisävelvollisten rekisteri);
- 2) легализованную выписку из торгового регистра (kaupparekisteriote);
- 3) свидетельство об уплате налогов или свидетельство о задолженности по зачисляемым налогам, или информацию, касающуюся планирования действий, направленных на уплату налогов;
- 4) свидетельства, касающиеся вхождение в систему обязательного пенсионного обеспечения и свидетельства об уплате взносов в кассу пенсионного обеспечения или информацию о заключении договора об уплате просроченных взносов в кассу пенсионного обеспечения;
- 5) Информация о коллективном трудовом договоре, определяющий трудовую деятельность, или об основных трудовых условиях.

Информация должна быть получена до того, как заказчик заключит договор о передаваемой в аренду рабочей силе или о выполнении работы по субподряду. Если заказчик получит необходимую информацию после заключения договора, в договор должно быть включено право расторжения договора в случае, если заказчик заключил договор, не имея необходимых сведений. Необходимая информация и сведения можно предоставить в подлинном виде или в виде копий, или же заказчик сам может снять копии с документов. Полученные информация и сведения действительны не более трех месяцев. Если заказчик заключает договор с тем же участником договора в течение 12 месяцев с момента получения данных и сведений, заказчик не обязан проводить проверку, если он не испытывает подозрений в том, что у участника договора произошли перемены, требующие проверки.

Если договор находится в силе 12 месяцев, участник договора предоставляет заказчику раз в 12 месяцев информацию, указанную в пунктах 3 и 4 и проверяет полученную у иностранного предприятия информацию.

У заказчика есть право признавать информацию, полученную не от официального лица, при условии, если источником информации является вызывающий доверие лицо или хранитель информации. Такими организациями могут быть, например, общественная организация RALA ry и союз Kattoliitto.

Пометки в регистре

Информацию можно получить, например, в предпринимательской информационной системе по адресу www.ytj.fi. Также следует принять во внимание тот факт, что законодательство не всегда предусматривает регистрацию должностных лиц в выше упомянутый регистр.

Случаи, при которых регистрация не предусмотрена, в данном справочнике не рассматриваются.

Легализованная выписка из торгового регистра

Из торгового регистра можно получить информацию время регистрации предприятия, вид деятельности, правление, иной вид руководства, лица с правом подписи, аудиторы, персональные данные ответственных лиц, а также информация о том, что последние документы бухгалтерского учета были предоставлены регистрационным должностным лицам в соответствии с требованием закона.

Свидетельство о ведении налогового учета

В обязанность проверки входит получение свидетельства о выплате налогов или свидетельство о задолженности по зачисляемым налогам или информация, касающаяся планирования действий, направленных на уплату налогов. Налоговое управление предоставляет информацию непосредственно самим предприятиям, в связи с этим необходимо запрашивать информацию от второго участника договора по субподряду или от предприятия, передаваемого в аренду рабочую силу.

Свидетельства по обязательному пенсионному обеспечению

Государственное бюро пенсионного обеспечения предоставляет предприятию свидетельство о том, что у предприятия не имеется задолженности по выплате страховых взносов на момент получения свидетельства. Если у предприятия имеется задолженность по выплате страховых взносов в пенсионный фонд, свидетельство выдается при условии, если предприятие заключило договор по выплате задолженности, и пенсионный фонд на основе своей оценки принимает решение о реалистичности принятого договора. В таком случае в свидетельстве указывается, что у предприятия имеется задолженность по выплате взносов в пенсионный фонд и договор о процедуре уплаты задолженности.

Проверка условий труда

Второй участника договора обязан сообщать тот обязывающий коллективный договор, которому подчиняются работники в своих трудовых отношениях. Если имеется несколько различных обязывающих коллективных договоров, необходимо сообщить группы работников, подчиняющиеся своим обязывающим коллективным договорам. В отношении выплаты заработной платы достаточно предоставить разъяснения о том, как заработанная плата и ее составляющие определены.

Из ранее упомянутого формируется законодательно установленное содержание минимальных требований к процедуре проведения проверки. Это требование касается в особенности долгосрочных и экономически крупных и емких проектных договоров, и в этом случае полезно получить от участника договора еще более точные сведения.

4.1.2. Проведение проверки иностранных предприятий

Вторая сторона совместного договора, являющаяся иностранной, обязана предоставить в легко понимаемой форме Заказчику упомянутую в пункте 4.1.1 необходимую информацию, законодательно принятую в стране размещения предприятия (или в родной стране) выписку из единого государственного регистра предприятий по форме, соответствующей требованиям, предъявляемым к нормативным документам принятым законодательством страны размещения предприятия, подобные документы, или же другим вызывающим доверие способом. Для того, чтобы свидетельства и документы были легко понятны, их предоставляют на общедоступном языке, например, на финском. Действующее законодательство предусматривает в отношении иностранных предприятий проведение проверки следующим образом:

Пометки в регистре

Иностранному предприятию необходимо предоставить свидетельство плательщика НДС (ALV) или соответствующее ему свидетельство о регистрации. Юридическая сила VAT-номера (ALV-номера) должна быть подтверждена. В Финляндии предприятие регистрируется с помощью опознавательного НДС-кода (ALV код) или VAT-номера, который можно проверить по адресу www.vero.fi. В отношении ЕС стран сведения можно найти по адресу http://www.ec.europa.eu/taxation_customs/vies/fi/vieshome.htm.

Все иностранные предприятия из стран, заключивших с Финляндией совместный договор о налогообложении, могут зарегистрироваться в регистре отчисления авансовых налоговых платежей или предоставить заказчику карточку налогообложения с ссылкой на источник дохода. Денежные операции можно начать сразу после получения выше упомянутых свидетельств.

Выписка из торгового регистра

Вторая сторона договора обязана предоставить законодательно принятую в стране размещения предприятия выписку из регистра, по которой можно определить должностные лица, имеющие право подписи документов предприятия. В случае если есть причина подозревать в том, что в управлении иностранного предприятия действует лицо, имеющее в Финляндии запрет на ведение коммерческой деятельности, проблему можно решить, заказав касательно данного лица выписку из регистра, ведущего учет лиц с запретом на ведение коммерческой деятельности. Дополнительную информацию можно получить по адресу www.oikeus.fi/oikeusrekisterikeskus.

Свидетельство о ведении налогового учета

Вторая сторона договора обязана предоставлять относящееся к предмету контроля справку из налоговой инспекции, по которой можно определить, что предприятие не имеет задолженности по налогам.

Свидетельства по обязательному пенсионному обеспечению

Вторая сторона договора обязана предоставлять E 101-свидетельство о своих работниках или относящееся к предмету контроля свидетельство по обязательному пенсионному обеспечению законодательно принятое в стране или ему подобное.

Проверка условий труда

Вторая сторона договора обязана предоставить информацию о том, какой финский обязывающий коллективный договор действует в отношении своих работников.

Общественная организация работников строительной промышленности и Профессиональный союз строителей следят за объемом и составом проверочных документов, требуемых от иностранных предприятий, и при необходимости предлагают подробную консультацию.

4.1.3. В каких случаях проверочные документы не требуются

В законодательно-нормативных актах перечислены случаи, при которых проверочные документы не требуются от второй стороны договора. Однако рекомендуется проверять информацию требуемую законодательством в случае, когда закон проверки не предусматривает.

Объем договора

Законодательство не предусматривает проведение проверки в случае, если

- 1) трудовая деятельность иностранного работника или иностранных работников, передаваемых в аренду длится не более 10 дней;
- 2) стоимость работ по договору о субподряде без НДС ниже 7500 ЕВРО.

При расчете уровня стоимости договора трудовая деятельность рассматривается как непрерывная, если работа или результат работы, выполненные для Заказчика, состоят из многочисленных один за другим проводимых, непрерывных или лишь на короткий промежуток прерываемых договоров.

4.2. Иностранное предприятие обязано назначать представителя

Иностранное предприятие, направляющее на работу в Финляндию работника, при условии отсутствия у иностранной фирмы постоянного места деятельности в Финляндии, должно назначить представителя, у которого имеется право представлять работодателя в суде и принимать официальные документы и судебные извещения и вызовы. (Закон о направляемых иностранных работников § 4а).

Представитель должен быть назначен не позднее момента начала трудовой деятельности направляемого иностранного работника, и полномочия представителя должны сохраняться не менее 12 месяцев с момента окончания работы. Предприятие, направляющее иностранных работников, должно иметь своего представителя в Финляндии, если работник находится в стране не менее двух недель. Представитель должен присутствовать в Финляндии, но его место проживания не обязательно должно находиться в Финляндии. Представителем может выступать как частное лицо, так и предприятие. Не рекомендуется назначать представителем застройщика, принимающего на себя весь комплекс работ по заключению и полному выполнению условий договора.

Основная ответственность за назначение представителя ложится на иностранное предприятие. Предприятиям, находящимся в положении заказчика, необходимо контролировать как при составлении коммерческого предложения и ведении переговоров, касающихся заключения договоров, так и в окончательном договоре наличие условия, на основании которого иностранное предприятие обязано назначить своего представителя. Обеспечение исполнения обязанности по назначению представителя можно осуществить, включив в форме приложения пункт к договору, заключаемому с иностранным субподрядчиком или с предприятием, передаваемым в аренду рабочую силу.

4.3. Обязанность предприятия, использующего передаваемую в аренду рабочую силу, о предоставлении необходимой информации в налоговые органы

Финскому предприятию или застройщику, принимающему на себя весь комплекс работ по заключению и полному выполнению условий контракта, следует, начиная с 1.1.2007, предоставлять в налоговые органы документы, касающиеся иностранного предприятия, передающего в аренду работника, а также назначенного предприятием представителя при условии, если данный представитель назначен на основании действующего закона о направляемых иностранных работников. Информация должна всегда предоставляться в течение первого месяца с момента начала работы. В первый раз сведения должны быть предоставлены в Налоговое управление 31.8.2007. Информация касается только передаваемых в аренду работников, а не субподрядчиков.

4.4. Регистрация иностранных предприятий в регистре отчисления авансовых налоговых платежей и взимание подоходного налога с ссылкой на источник дохода

Начиная с 1.1.2007 увеличилась возможность регистрации иностранных предприятий в регистре отчисления авансовых налоговых платежей. В дальнейшем у всех иностранных предприятий, прибывших в Финляндию из государств, заключивших двустороннее соглашение с Финляндией о налогообложении, появится возможность подавать ходатайство на регистрацию в регистре отчисления авансовых налоговых платежей. Ранее регистрация в регистре отчисления авансовых налоговых платежей предполагала наличие у предприятий постоянного места деятельности в Финляндии.

Регистрация в регистре отчисления авансовых налоговых платежей не является для предприятий обязательной, но с заработной платы, полученной за строительную деятельность, за установочные и монтажные работы, за деятельность в сфере кораблестроения и перевозок, а также за выполнение работы по уборке, сервисному и медико-санитарному обслуживанию можно не взимать подоходный налог с ссылкой на источник дохода при условии, если иностранное предприятие зарегистрировано в регистре отчисления авансовых налоговых платежей или, если оно готово предоставить налоговую подоходную карточку с ссылкой на источник дохода. В связи с этим, самым простым решением является регистрация иностранного предприятия в регистре отчисления авансовых налоговых платежей.

Вышеупомянутая обязанность касается вознаграждения за труд, которое выплачивается за работу, выполняемую только в Финляндии. Этот вопрос касается работы, осуществляемой с помощью передаваемой в аренду рабочей силы или по субподряду.

Также иностранному предприятию, передающему в аренду работника, и назначенному предприятием представителю при условии, если данный представитель назначен на

основании действующего закона о направляемых иностранных работниках, устанавливаются требования о предоставлении налоговым органам необходимой информации. Информация предоставляется как о передаваемых в аренду работниках, так и о направляемых на работу иностранных работниках, если в Финляндии для них оформлена процедура взимания подоходного налога с дохода от трудовой деятельности.

4.5. Обязанность Заказчика/иностранного работодателя обеспечивать трудовые права граждан третьих стран, не входящих в ЕС/ЕЭЗ

Когда генподрядчик заключает с действующим за границей предприятием договор о субподряде или об аренде рабочей силы, он подчиняется обязанности проведения проверки, на него начинает распространяться в соответствии с законом об иностранцах выше указанная обязанность и обязательное страхование. На практике генподрядчику необходимо удостовериться в том, что у иностранных работников имеется, при необходимости, находящееся в силе разрешение на проживание (см. ранее упомянутые обязанности по получению разрешения), а также в том, что условия трудовых отношений соответствуют принятому в Финляндии трудовому законодательству и предусмотренными принятыми коллективными договорами. На работодателя также распространяется обязанность сохранения информации, описанная в пункте 4.2. В соответствии с принятым законодательством об иностранцах, граждане третьих стран должны получить разрешение на проживание в Финляндии с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью, на которую у него нет права на основании имеющегося разрешения вида на жительство или без права на проживания (см. пункт 3.1.).

Когда работодатель иностранного работника ходатайствует о получении разрешения вида на жительство с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью, он должен предоставить следующие документы:

- в четвертом параграфе второй главы трудового договора (55/2001) указаны основные условия трудовых отношений,
- страхование на случай того, что условия соответствуют имеющим юридическую силу нормативным актам и принятыми коллективными договорами,
- по требованию Бюро трудовых ресурсов информация о том, что работодатель взял на себя обязательства или соответственно будет способен выполнять обязательства работодателя.

Работодатель, который принимает на работу гражданина третьей страны, находящегося уже в Финляндии, должен незамедлительно предоставить ту же информацию в Бюро трудовых ресурсов. Работодатель также обязан сохранять на рабочем месте информацию об иностранных работниках, занятых в трудовой деятельности, а также разрешение на занятие трудовой деятельностью для того, чтобы должностное лицо охраны условий труда могло незамедлительно с ними ознакомиться. Работодатель обязан сохранять информацию в течение четырех лет с момента окончания трудовых отношений.

Когда граждане третьих стран (например, россияне) прибывают на работу в Финляндию в качестве работников, направляемых действующим на территории ЕС/ЕЭЗ предприятием, заказчик обязан предоставить безотлагательно информацию в Бюро трудовых ресурсов в соответствии с принятым законом об иностранцах, параграф 73, даже если разрешение вида на жительство с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью не требуется.

4.6. Обязательное страхование при несчастных случаях на финском строительном объекте

4.6.1. Обязательное страхование при несчастных случаях на производстве

В Финляндии для всех работников работодатель обязан заключить договор (608/1948) об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве для страхования работников от несчастных случаев на производстве или, вызванных процессом производства.

Выплата страховых компенсаций при наступлении страхового случая осуществляется через систему социального страхования Финляндии, что отличает Финляндию от других стран, в которых частные страховые компании берут на себя выплату страховых компенсаций. Например, в соседних странах, таких как в Швеции, Балтийских странах, в Польше и в России несчастные случаи на производстве и профессиональные болезни компенсируются как часть общего социального страхования, как любые другие несчастные случаи или болезни. Выделяемое в особое обязательное страхование от несчастных случаев на производстве в этих странах отсутствует.

Законодательство Финляндии (9.12.1999/1146) об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве не распространяется на категорию направляемых иностранных работников. Страхование от несчастных случаев направляемых иностранных работников регламентируется законом страны, из которой иностранный работник прибыл, другими словами на них распространяется закон об обязательном страховании от несчастных случаев страны-отправителя.

4.6.2. Ответственность за выплату страховых компенсаций

Направляемым на работу работникам, находящимся в трудовых отношениях с иностранным работодателем, при наступлении страхового случая выплачивается страховая компенсация системой социального страхования страны выезда. Помимо этого работодатель может заключить страховой договор на добровольной основе для дополнительных условий, позволяющих выплату страховых компенсаций. При наступлении страхового случая, в соответствии с действующим законом об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве или законом трудовых договорах о полной выплате страховой компенсации, получивший травму работник может получить у работодателя или основного исполнителя недостающую часть компенсации, которые не выплачены через систему обязательного страхования от несчастных случаев на производстве. В соответствии с действующим законом об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве работодатель обязан возместить ущерб, который был причинен работником данного работодателя своими неправильными действиями или халатностью (так называемая ответственность хозяина). Обязанность за возмещение ущерба лежит, прежде всего, на работодателе, а не на его непосредственном работнике, как например, на ответственном начальнике работ, хотя по своему положению начальник работ является представителем работодателя. Предприятие может застраховать себя от обязанности выплачивать возмещение за ущерб, неумышленно причиненный работниками третьим лицам, страхованием ответственности. Финское страхование ответственности покрывает как своим работникам предприятия, так и работникам других предприятий расходы за причиненный ущерб, ответственность за компенсацию которого лежит на этом предприятии в соответствии с действующим законодательством. В международном страховании ответственности для получения дополнительных гарантий на покрытие ущерба включен в форме приложения пункт «Employers' Liability».

4.6.3. Рекомендация от исполнителя о предоставлении страховых гарантий

Хорошо, если у иностранного субподрядчика и арендодателя имеется в дополнение к обязательному социальному страхованию для направляемых на работу работников страхование от несчастного случая (Personal Accident Insurance). Наличие обязательного страхования от несчастных случаев на производстве само по себе уменьшает необходимость работников отпраиваться взимать финансовую компенсацию юридическим путем у работодателя или работника, и тем самым образом способствует бесперебойному строительному процессу на строительной площадке.

Страхование от несчастного случая (Personal Accident Insurance) позволяет получить компенсацию в следующих случаях:

- разовую компенсацию за ущерб причиненный в случае смерти
- разовую компенсацию за ущерб причиненный постоянной инвалидностью (disability due to an accident)
- компенсацию за ущерб причиненный расходами на проведение лечения (medical expenses due to an accident)

Услуги подобно страхованию от несчастного случая можно получить через страхование путешествия, если в пакет страхования входит, наряду с выше упомянутыми случаями страхования, страхование, которое позволяет получить компенсацию ущерб, причиненный во время работы (часто не относящиеся к условиям, применяемым к страхованию путешествий)

Для подтверждения наличия страхового полиса следует получить страховой документ или, что еще предпочтительнее, выданное за подписью страховой компании или страхового маклера страховое свидетельство (Certificate of Insurance), в котором указаны сумма страхования, время действия страхования, действие страхования во время трудового процесса, застрахованные лица (с приложением списка застрахованных лиц) или застрахованная группа (напр. весь персонал предприятия или направленный/направляемый на определенные строительные объекты персонал всего предприятия), а также подтверждение того, что страховой взнос оплачен.

4.7. Персональный идентификатор

В соответствии со статьей закона 52 параграфа § а устанавливается для руководящей и контролирующей компании –застройщика обязанность контроля за наличием у каждого работника персонального идентификатора с фотографией при перемещении по территории строительного объекта. На основании персонального идентификатора ясно, что лицо является работником, выполняющим трудовую функцию, или независимым подрядчиком. В соответствии с требованием, установленным законом, на карточке персонального идентификатора должны присутствовать в надлежащем виде имя лица, фотография и имя его работодателя.

Требование употребления персонального идентификатора касается общих строительных объектов, другими словами таких строительных объектов, на которых трудятся работники различных работодателей или независимые подрядчики. Требование касается работ, как по строительству дома, так и по грунтовым работам и по водоснабжению, а также работ специализированного подряда. Употребление персонального идентификатора не требуется для временно въезжающих на строительный объект водителей, привозящих грузы. Также

персональный идентификатор не требуется на строительном объекте, на котором строительство или ремонт здания или его части осуществляется для личного пользования застройщика, являющегося частным лицом. Однако в случае, когда застройщиком выступает жилищная акционерная компания, использование персонального идентификатора необходимо, хотя объект строительства предназначен для личного пользования. Также в параграфе § 58 общих условий коллективных договоров Строительного подряда (YSE 1998) подтверждено, что у всех находящихся на строительном объекте лиц, осуществляющих трудовую деятельность под руководством подрядчика, должен иметься персональный идентификатор с указанием работника и работодателя.

По условиям договора контроль над осуществлением выдачи персонального идентификатора может быть перенаправлен основному исполнителю. Однако в соответствии с законодательством обязанность принадлежит застройщику. На момент заключения договора необходимо удостовериться, что субподрядчик осведомлен об обязательном использовании персонального идентификатора, а также о наличии на строительном объекте оперативной системы слежения для контроля на рабочем месте.

4.8. Система контроля доступа

Постановлением городского совета об охране труда при ведении строительной деятельности устанавливается обязанность главного исполнителя в составлении списка работников, работающих на строительном объекте. В соответствии с этим рекомендуется устанавливать на строительном объекте систему наблюдения. На основании параграфов § 73 и § 74 генеральный подрядчик обязан сохранять информацию на строительной территории о разрешениях на ведение трудовой деятельности иностранных работников в течение проведения строительных работ. В списке лиц, имеющих право доступа на строительный объект, должны присутствовать те же сведения. Образец списка прилагается к данному справочнику.

Генеральный подрядчик обязан на основании различных условий договора и действующего законодательства проводить общее руководство работ на строительном объекте. Для осуществления установленного законодательством требования необходимо препятствовать доступу посторонних лиц на строительный объект. Данную цель возможно достичь благодаря использованию системы контроля доступа на строительный объект. В соответствии с системой контроля доступа лицу выдается разрешение на право доступа и о выданных разрешениях ведется письменный учет. В момент выдачи разрешения на право доступа работнику выдаются правила нахождения на строительном объекте, и проверяется их понимание трудового задания.

Система ведения контроля доступа можно осуществлять таким образом, что персональный идентификатор будет действовать разрешением на право допуска на строительный объект и одновременно действовать разрешением на право пребывания на строительном объекте. В момент проведения переговоров по заключению договоров, необходимо подтвердить, что предприятие, использующее иностранную рабочую силу, обязано предоставлять управлению строительных работ информацию, касающуюся решений на право проведения трудовой деятельности работника-мигранта. Это подтверждается в форме приложения 1 к условиям договора.

4.9. Договор, касающийся использования иностранной рабочей силы

В различных коллективных трудовых договорах положения, касающиеся использования иностранной рабочей силы, значительно отличаются друг от друга.

Положения о субподряде, аренде рабочей силы и ответственности заказчика, присутствующие в договоре, касающемся использования иностранной рабочей силы (UTS), и являющейся частью коллективного трудового договора, имеют юридическую силу также тогда, когда субподрядчиком и арендодателем выступает зарегистрированное за рубежом предприятие, использующее иностранную рабочую силу. Договором (UTS) предполагается, что в договоры на проведение субподрядных работ должно быть включено условие, согласно которому предприятие, выполняющее субподрядные работы или передаваемое в аренду иностранную рабочую силу, обязано соблюдать условия отраслевого обязывающего коллективного трудового договора, а также подчиняться принятому трудовому и социальному законодательству.

Это можно осуществить, приложив к договору пункт, являющийся приложением 1 в данном справочнике. Иностранцы работники, направляемые иностранным предприятием в Финляндию на работу, считаются передаваемыми в аренду работниками, оплачиваемые по часовому тарифу. Вопрос касается ситуаций, когда иностранный работник работает под руководством и контролем финского заказчика, который выплачивает своему партнеру по договору лишь согласованный почасовой тариф.

4.10 Информация для налогового управления

Наиболее весомые организации в области строительства пришли к совместной договоренности о том, что все действующие в строительной области по договору подряда в роли заказчика обязаны сообщать налоговому управлению имя участников подряда, контактные данные и стоимость подрядных работ (полная стоимость по предъявленному счету фактуры или договоренная/сметная стоимость подрядных работ).

Имя, контактные данные и стоимость подрядных работ:

- имя подрядчика
- основной государственный регистрационный номер предприятия
- адрес
- ответственное лицо (также представитель в Финляндии от иностранного предприятия)
- наименование строительного объекта
- наименование вида подрядных работ (напр. подряд на покраску)
- стоимость подрядных работ (полная стоимость по предъявленному счету фактуры или договоренная/сметная стоимость подрядных работ)
- дата начала подрядных работ
- предположительная дата окончания подрядных работ.

Информация посылается по квартально, обо всех заказанных у одно и того же подрядчика подрядах, общая стоимость которых (полная стоимость по предъявленному счету фактуры или договоренная/сметная стоимость подрядных работ) составляет от 5000 Евро/квартал.

4.11 Проверочный список к договору на субподрядные работы и аренду рабочей силы

1

Необходимо получить от субподрядчика или от предприятия, предоставляющего передаваемую в аренду рабочую силу, следующие сведения:

1. подтверждение того, что предприятие зарегистрировано в регистре отчисления авансовых налоговых платежей, в регистре работодателей, в регистре отчисления налоговых платежей на добавочную стоимость;
2. легализованную выписку из торгового регистра;
3. свидетельство об уплате налогов или свидетельство о задолженности по зачисляемым налогам, или информацию, касающуюся планирования действий, направленных на уплату налогов;
4. свидетельства, касающиеся вхождение в систему обязательного пенсионного обеспечения и свидетельства об уплате взносов в кассу пенсионного обеспечения или информацию о заключении договора об уплате просроченных взносов в кассу пенсионного обеспечения;
5. Информация о коллективном трудовом договоре, определяемом трудовую деятельность или об основных трудовых условиях.

2

Субподрядчик и предприятие, предоставляющее передаваемую в аренду рабочую силу, должны предоставить заказчику выше упомянутые документы и свидетельства на легко понятном общедоступном языке, например, на финском, выписку из государственного регистра предприятий по форме, соответствующей требованиям, предъявляемым к нормативным документам принятым законодательством страны размещения предприятия или подобные документы, или же другим вызывающим доверия способом. Состав необходимых документов меняется в зависимости от страны размещения предприятия. законодательно принятую в стране размещения предприятия (или родной страны) выписку из регистра или соответствующее ей свидетельство или общественно одобренный иной документ.

Необходимые документы:

1. "Intracommunity" VAT номер НДС (или ИнтраЕС номер НДС), а также подтверждение того, что предприятие зарегистрировано в регистре отчисления авансовых налоговых платежей или подоходная налоговая карточка с ссылкой на источник дохода;
2. выписку из государственного торгового регистра предприятий по форме, соответствующей требованиям, предъявляемым к нормативным документам принятым законодательством страны размещения предприятия или подобные документы, в которых выявляются лица с правом подписи;
3. выписку из государственного налогового управления по форме, соответствующей требованиям, предъявляемым к нормативным документам принятым законодательством страны размещения предприятия о том, что предприятие оплатило свои налоги;
4. свидетельства по обязательному пенсионному обеспечению государственного торгового регистра предприятий по форме, соответствующей требованиям, предъявляемым к нормативным документам принятым законодательством страны размещения предприятия (напр. свидетельство по форме E 101);
5. информация о том, какой финский обязывающий коллективный договор действует в отношении своих работников

3

Проверьте, чтобы иностранное предприятие назначило своего представителя (имя и контактные данные) и было бы проинформировано об обязанностях представителя.

4

Проверьте, чтобы у работников при необходимости имелись разрешение на право пребывания и условия, заключенных ими условий трудовых отношений, соответствовали трудовому законодательству Финляндии и находящимся в действии условиям коллективных трудовых отношений. Проверьте, чтобы предприятие, использующее иностранную рабочую силу, было готово предоставить управлению строительных работ информацию, касающуюся решений на право проведения трудовой деятельности работника-мигранта.

5

Проверьте, чтобы иностранные работники входили в систему обязательного страхования от несчастных случаев.

6

Проверьте, чтобы субподрядчик или предприятие, предоставляющее передаваемую в аренду рабочую силу, были осведомлены об обязательном употреблении персонального идентификатора, а также о наличии на строительном объекте системы наблюдения для осуществления контроля.

7

Проверьте, чтобы субподрядчик или предприятие, предоставляющее передаваемую в аренду рабочую силу, обязано соблюдать условия отраслевого обязывающего коллективного трудового договора, а также подчиняться принятому трудовому и социальному законодательству. (На основе коллективного договора назначаются заработная плата, отпускные и возмещение на сокращение рабочего времени)

8

Проверьте, чтобы субподрядчик или предприятие, предоставляющее передаваемую в аренду рабочую силу, было информировано о том, что информация о заключенных договорах (имя, контактные данные, налоговому управлению имя участников подряда, контактные данные и стоимость подрядных работ (полная стоимость по предъявленному чету фактуры или договоренная/сметная стоимость подрядных работ) посылается по квартально.

5. Меры по регулированию использования иностранной рабочей силы на строительном объекте

При прямом оформлении трудовых отношений с иностранным работником на финское предприятие работодатель берет на себя те же обязательства, что и по отношению к финским работникам.

Финскому предприятию-субподрядчику, использующему иностранную рабочую силу, и предприятию, предоставляющему передаваемую в аренду рабочую силу, следует:

- выяснить у иностранного работника наличие у него разрешения на проживание с целью занятия трудовой деятельностью (распоряжение не касается гражданина стран ЕС/ЕЭЗ, от гражданина третьих стран требуется разрешение на проживание или вида на жительство с целью занятия трудовой деятельностью)
- получить от гражданина стран ЕС/ЕЭЗ копию паспорта или копию легализованного удостоверения личности

Иностранному предприятию-субподрядчику, использующему иностранную рабочую силу, и предприятию, предоставляющему передаваемую в аренду рабочую силу, следует иметь следующие сведения об иностранном работнике:

- копию паспорта или копию легализованного удостоверения личности гражданина стран ЕС/ЕЭЗ
- Название предприятия, предоставляющее работу, и имя представителя, а также адрес в Финляндии
- разрешение на ведение трудовой деятельности иностранных работников (распоряжение не касается гражданина стран ЕС/ЕЭЗ, от гражданина третьих стран требуется разрешение на проживание с целью занятия трудовой деятельностью)
- E 101-свидетельство направляемого на работу иностранного работника
- подтверждение о подчинении действующим коллективным договорам трудовых отношений и об условиях трудовых отношений работника.

Работодателю иностранного работника необходимо предоставить своим работникам в соответствии с требованиями принятого законодательства Финляндии оснащенный фотографией персональный идентификатор, по которому ясно видно имя работника, фотография и имя работодателя (выплачивающего заработанную плату). У работника выше упомянутый идентификатор должен находиться на виду во время трудовой деятельности на строительном объекте. На основании оснащенного фотографией персонального идентификатора работнику выдается право доступа на строительный объект, и данные работника фиксируются в списке лиц, имеющих право доступа. В список, вносят пометку о форме разрешения на проживание в стране работника-мигранта (напр. разрешение на пребывание, гражданин ЕС и т.д.).

Установленное требование об ответственности за охрану труда, лежащей на основном исполнителе, предполагает, что заказчик заранее проследил за тем, что передаваемые в аренду работниками и работники субподрядчика получили достаточную информацию о трудовом задании.

Необходимо предоставить должностным лицам органа охраны условий труда сведения о передаваемых в аренду работниках и о заключенных условиях трудовых отношений, о рабочем времени, информацию о выплате заработной платы и т.д.. У представителей работников (доверенного лица, контактного лица строительного объекта) имеется право на получение информации об условиях трудовых отношений и рабочем времени направляемого на работу иностранного работника.

Правила посещения строительного объекта

В общепринятом договоре, являющемся приложением к коллективному договору, установлено, что:

У ответственных работников, должностных лиц или назначенных представителей союзов-участников коллективного договора есть право, в соответствии с применением условий коллективного договора, посещать рабочие места после совместной договоренности о времени с представителем работодателя, находящимся на строительном объекте или отвечающим за процессом строительства.

У профессионального союза строителей есть право в качестве участника коллективного договора осуществлять контроль над соблюдением условий отраслевого коллективного договора в трудовых отношениях финнов и иностранцев.

Контроль официальных лиц

Контроль над наличием разрешения на занятие трудовой деятельностью принадлежит официальным лицам и заказчику. На практике контроль, производимый официальными лицами, осуществляется с помощью полицейского управления, учреждения пограничной службы, налогового управления и органов охраны труда. Органы охраны труда могут по желанию производить проверки вместе с представителями полицейского управления и налогового управления или самостоятельно для контроля наличия разрешения на занятие трудовой деятельностью у иностранного работника и для соблюдения работодателем своих обязанностей.

6. Полезные контактные данные

Этот справочник можно заказать по адресу:

Rakennusteollisuuden Kustannus RTK oy, тел. (09) 1 2991
www.rakennusteollisuus.fi

Европа
European Business Register
www.ebr.org

Финляндия
Строительная промышленность (RT)
Rakennusteollisuus RT, тел. (09) 1 2991
www.rakennusteollisuus.fi

Союз строителей/Rakennusliitto, тел. (09) 770 21
www.rakennusliitto.fi

Ходатайство на разрешение пребывания
www.mol.fi/tyolupa/

Заявление на регистрацию работника из новых стран ЕС
www.mol.fi/finnwork

Проверка VAT-номера НДС-кода (ALV код)
www.vero.fi

Центр пенсионного обеспечения/ Eläketurvakeskus/ консультация, тел. 010 751 4216,
www.etk.fi

Министерство социального обеспечения и здравоохранения
www.stm.fi

Регистр учета лиц, имеющих запрет на ведение коммерческой деятельности/Liiketoimintakieltorekisteri
www.oikeus.fi/oikeusrekisterikeskus

Предпринимательская информационная система

www.ytj.fi

Патентно-регистрационное управление/Patentti- ja rekisterihallitus
www.prh.fi

Общественная организация качества строительства/Rakentamisen Laatu ry
www.rala.fi

Кровельный Союз/Kattoliitto
www.kattoliitto.fi

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Условия трудовых отношений, включаемые в договор предприятий при субподряде и аренде рабочей силы

Ниже будут представлен договорной пункт, который надо принять в заключаемые договоры с финским или иностранным предприятием, занимающимся передачей в аренду рабочей силы или субподрядными работами.

Сведения, установленные законом об ответственности заказчика

Субподрядчик или предприятие, предоставляющее арендованную рабочую силу, обязаны предоставить заказчику сведения, касающиеся обязанности заказчика, и разъяснения в форме рапорта по электронной системе передаче информации tilaajavastuu.fi. В случае если субподрядчик или предприятие, предоставляющее арендованную рабочую силу, не предоставят необходимой информации, заказчик должен получить информацию самостоятельно, а за вызванные расходы взимать плату со своих участников договора.

Если договор в силе более 12 месяцев, субподрядчик или предприятие, предоставляющее арендованную рабочую силу, обязаны в течение действия трудового договора с интервалами в 12 месяцев предоставлять заказчику информацию об уплате налоговых платежей и пенсионных взносов.

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве

Иностранный субподрядчик или предприятие, предоставляющее арендованную рабочую силу, обязаны заключать договоры об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве для своих работников, что позволяет покрыть возможные страховые случаи, вызванные несчастным случаем на производстве и профессиональными болезнями.

Разрешение на проживание и вида на жительство работника-мигранта с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью в Финляндии

Если у иностранного субподрядчика или у предприятия, предоставляющего арендованную рабочую силу, иностранный работник (не являющийся гражданином ЕС) трудится на строительном объекте заказчика, то он обязан предоставить руководству строительного объекта или другому представителю заказчика находящееся в юридической силе разрешение вида на проживание.

Приспособленный к конкретным условиям данного предприятия коллективный трудовой договор

В случае если субподрядчик или предприятие, предоставляющее арендованную рабочую силу, не являются членами организации рынка труда Финляндии и на этом основании не обязаны соблюдать условия коллективного договора, они сообщают, несут ответственность перед вышеупомянутым отраслевым коллективным трудовым договором, а также перед действующим социальным и трудовым законодательством:

- () Строительная отрасль
- () Отрасль домостроения

- () Земельная отрасль и отрасль водоснабжения и водоотведения
- () Красильная Отрасль
- () Отрасль производства и переработки асфальта
- () Отрасль по производству гидроизоляционных материалов
- () Отрасль изготовления половых покрытий
- () Промышленность строительных материалов
- () Металлообрабатывающая промышленность
- () Другая, какая? _____

Назначение представителя

Посылаемый от субподрядчика в Финляндию работник должен быть осведомлен о своей обязанности назначить представителя до начала работ в соответствии с принятым законом о направляемых работниках.

В соответствии с законом о направляемых работниках § 4 а. в качестве представителя _____ предприятия выступает _____, контактные данные: _____ : _____

Трудовую деятельность нельзя начинать, пока контактные данные представителя, адрес в Финляндии, не будут направлены заказчику. Если представитель заменяется, о новом представителе необходимо сообщить незамедлительно заказчику.

В обязанность упомянутого представителя входит сохранять:

- персональные данные работодателя (имя, государственный регистрационный номер, адрес)
- персональные данные работника (имя, персональный идентификационный номер, возраст)
- информация об условиях трудовых отношений направляемого работника (срок действия трудового договора, место трудовой деятельности, трудовая функция, действующий коллективный договор/ TES, разъяснение установленной заработной платы, время трудовой деятельности)
- разъяснение по разрешению формы вида на жительство с целью занятия трудовой деятельностью направляемого работника (свободное передвижение, разрешение вида на жительство работника и т.д.)
- табель учета рабочего времени направляемого работника в Финляндии
- информация о выплаченной заработной плате направляемого иностранного работника

Персональный идентификатор

Субподрядчику (имя предприятия) необходимо проследить за тем, чтобы у каждого работника, выполняющего трудовую функцию на строительном объекте, и, при возможности, у каждого передаваемого в аренду работника во время трудовой деятельности на строительном объекте должен иметься на виду персональный идентификатор с фотографией. Помимо этого субподрядчик до начала работ должен предоставить генподрядчику имена, даты рождения как своих работников, так и по возможности работников субподрядчиков или используемых передаваемых в аренду работников для выдачи работнику разрешения на право доступа на строительный объект и для контроля за их подлинностью.

Выяснение неясностей связанных с условиями трудовых отношений

Если на строительном объекте возникнут неясности по поводу того, выплачивает ли субподрядное предприятие или предприятие, передаваемое в аренду работника, заработанную плату работникам, выполняющим трудовую функцию, и другие возмещения в соответствии с условиями коллективного договора, субподрядному предприятию или предприятию, передаваемому в аренду работника, обозначенному в пункте договора представителю необходимо предоставить заказчику достоверные подтверждающие платежные документы о выплате заработной платы работнику.

Компания-застройщик и генподрядчик имеет право получить для проверки подтверждающие платежные документы также в случае, когда компания-застройщик или генподрядчик не являются согласно договору подряда заказчиком.

Этот пункт должен быть включен в собственные субподрядные договоры субподрядного предприятия или предприятия, передаваемого в аренду работника.

Информация, предоставляемая в налоговое управление

Заказчик сообщает имя, контактные данные, стоимость подрядных работ (полная стоимость по предъявленному счету фактуры или договоренная/сметная стоимость подрядных работ) в налоговое управление. Подлежащими предоставлению данными являются наименование предприятия, производящее подрядные работы, основной государственный регистрационный номер предприятия, адрес, ответственное лицо (от иностранного предприятия также представитель в Финляндии), название строительного объекта, вид подрядных работ, стоимость подрядных работ (полная стоимость по предъявленному счету фактуры или договоренная/сметная стоимость подрядных работ), день начала подряда и предположительная дата окончания подрядных работ.

Последствия за нарушение пункта к договору

У заказчика есть право прервать договор подряда, если предприятие-субподрядчик или предприятие, предоставляемое в аренду рабочую силу:

- до начала работ или не позднее первой даты, указанной в таблице графика выплат, не предоставило, в соответствии с требованием закона об ответственности заказчика, необходимые информацию и документы,
- за период действия договора не предоставило предусмотренные действующим договором, в соответствии с требованием закона об ответственности заказчика, необходимые документы и информацию,
- не заключило договора о обязательном страховании от несчастных случаев на производстве,
- не предоставило о работнике, выполняющем трудовую функцию, руководству строительного объекта или представителю заказчика разрешение на проживание или документ, по которому видно, что разрешение не требуется,
- не соблюдало в своих трудовых отношениях с работниками в юридической силе находящегося договора, предназначенного для данного строительного объекта, и, призванного соблюдать условия ранее упомянутого коллективного трудового договора,
- не назначало представителя или не сообщило о замене представителя, или представитель не выполнял своих обязательств, в соответствии с требованием пункта,

- не предоставило по требованию заказчика в течение недели необходимую информацию и документы о выплачиваемой работнику заработной платы и различных возмещений,
- не проследило за тем, чтобы как у каждого работника, выполняющего трудовую функцию на строительном объекте, так и, по возможности, у каждого передаваемого в аренду работника, во время трудовой деятельности на строительном объекте имеется на виду персональный идентификатор с фотографией,
- не включило в свои договоры по субподряду этот пункт договора,
- не подчиняется принятому закону об охране труда, как и распоряжениям, выданным на этом основании, а также приказам об охране труда, выданным главным исполнителем.

В случае если субподрядчик или предприятие, предоставляемое в аренду рабочую силу, в течении недели по требованию не предоставят заказчику удовлетворительные разъяснения о выплате заработной платы и необходимых возмещений свои работникам или работникам субподрядчиков, или передаваемым в аренду работникам, они обязаны выплатить за каждую неделю _____ Евро.

У заказчика есть право начислять и удерживать у субподрядчика, и у предприятия, предоставляемого в аренду рабочую силу, не относящуюся к сумме субподряда и другим задолженностям сумму возмещения причиненного ему ущерба, вызванного действиями, совершаемыми работниками в рамках трудовых отношений участников договора.