



ТО, ЧТО ВАМ
НЕПРЕМЕННО
СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ!


ИЗДАНИЕ 2026 года
Подробнее на: oegb.at

OGB

“

Наше государство всеобщего благосостояния – это надёжная основа, на которой мы все стоим. Мы должны укреплять и расширять наше социально ориентированное государство. Все, что нам нужно, это две вещи: политическая воля и справедливое финансирование.

Ренате Андерль
Президент Палаты Труда

 facebook.com/renate.anderl-arbeiterkammer.at



**ДОЛЖНА БЫТЬ
СПРАВЕДЛИВОСТЬ!**



«Справедливые условия труда и правильная оплата не воспринимаются как должное. Заявить о них может только тот, кто знает свои права».

© OGB/raether

**ВОЛЬФГАНГ КАТЦИАН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБЪЕДИНЕНИЯ
АВСТРИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ**

OGVB

Содержание

Положения трудового права

Трудовые отношения (<i>Arbeitsverhältnis</i>)	6
Рабочее время, время отдыха (<i>Arbeitszeit, Arbeitsruhe</i>)	9
Продолжение выплаты в случае болезни (<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i>)	12
Отпуск (<i>Urlaub</i>)	13

Прекращение трудовых отношений

Сроки уведомления (<i>Kündigungsfristen</i>)/Даты прекращения трудовых отношений (<i>Kündigungstermine</i>)	15
Старый закон о возмещении (<i>Abfertigung Alt</i>)	17
Новый закон о возмещении (<i>Abfertigung Neu</i>)	18
Начало оплаты взносов по новому закону о возмещении	19
Максимальные сроки для предъявления своих прав в письменной форме (<i>Verfallsfristen</i>)/Сроки исковой давности (<i>Verjährung</i>)	20

Положения для родителей и детей

Военная служба/общественные работы (<i>Präsenz-/Zivildienst</i>)	21
Отпуск по уходу (<i>Pflegefreistellung</i>)	22
Охрана материнства и отпуск по уходу за ребёнком (<i>Mutterschutz und Karenz</i>)	
Трудовое право	23
Право на получение льгот (<i>Leistungsrecht</i>)	29
Семейное пособие (<i>Familienbeihilfe</i>) и вычитаемая сумма для детей (<i>Kinderabsetzbetrag</i>)	32
Паспорт матери и ребёнка (<i>ElternKind-Pass</i>)	33

Страхование по безработице

Пособие по безработице (<i>Arbeitslosengeld</i>)	34
Экстренная помощь (<i>Notstandshilfe</i>)	36
Пенсионный аванс (<i>Pensionsvorschuss</i>)	37
Семейная надбавка (<i>Familienzuschlag</i>)	38
Сокращённый график работы для пожилых людей (<i>Altersteilzeit</i>)	39

Общий Закон о Социальном Обеспечении

Полная страховка (<i>Vollversicherung</i>)	39
Предельная занятость (<i>Geringfügige Beschäftigung</i>)	40

Компенсационное пособие (<i>Ausgleichzulage</i>)	41
Компенсационные и пенсионные надбавки (<i>Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus</i>)	41
Дополнительное добровольное страхование (<i>Freiwillige Weiterversicherung</i>)	42
Сострахование (<i>Mitversicherung</i>)/дополнительный взнос на медицинское страхование	43
Пособие по уходу (<i>Pflegegeld</i>)	43

Сборы и освобождение от сборов

Сборы (<i>Gebühren</i>)	44
Освобождение от сборов (<i>Gebührenbefreiungen</i>)	44

Налоговые правила

Налоговое законодательство для сотрудниц и сотрудников	45
Пути обжалования решения (<i>Rechtsmittel</i>)	47
Специальные расходы (<i>Sonderausgaben</i>)	51
Расходы на рекламу (<i>Werbungskosten</i>)	51
Исключительные расходы (<i>Aussergewöhnliche Belastungen</i>)	58
Отрицательный налог (<i>Negativsteuer</i>)/Налоговый кредит (<i>Steuergutschrift</i>)	59

Представительство сотрудниц и сотрудников в компании

Совет рабочих и служащих (<i>Betriebsrat</i>)	59
Молодёжный совет (<i>Jugendvertrauensrat</i>)	61
Другие представительства (<i>Weitere Vertretungen</i>)	62

Адреса

Объединение Австрийских Профсоюзов (ОАП-ÖGB) и отраслевые профсоюзы	63
Палаты для рабочих и служащих (<i>Kammern für Arbeiter und Angestellte</i>)	66

Издание 2026 г.

Ausgabe 2026 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in russischer Sprache

Медийный владелец и издатель: ÖGB-ОАП (Объединение Австрийских Профсоюзов), Организация, координация, предоставление услуг, 1020 Вена, Площадь Йоханна Бёма 1, Тел.: 01/662 32 96 0
E-мэйл: zeitschriften@oegb-verlag.at, www.oegbverlag.at Местоположение издателя: Вена

Продюсер: Издательство ÖGB-ОАП о.о.о., 1020 Вена, Площадь Йоханна Бёма 1

Переводчик: Раду Плэмэдялэ, Эксперт ÖGB-ОАП

Раскрытие информации в соответствии с § 25 Закона о средствах массовой информации:

www.oegb.at/offenlegung; **Набор текста & вёрстка:** Издательство ÖGB-ОАП/Райнхард Шён, Вальтер Шауер,

Фотографии на обложке: © stock.adobe.com/zamrznuti tonovi

По состоянию на: февраль 2026

Трудовые отношения (*Arbeitsverhältnis*)

Основание трудовых отношений (*Begründung des Arbeitsverhältnisses*)

Мы имеем дело с трудовыми отношениями, когда лицо (работница/работник) предоставляет свою рабочую силу и, таким образом, осуществляет профессиональную деятельность под руководством другого лица (работодательницы/работодателя или её/его представителя), находясь, таким образом, в отношениях личной зависимости. Личная зависимость работниц/работников характеризует трудовые отношения. В рамках трудовых отношений работницы/работники, в принципе, обязаны соблюдать положения о рабочем времени, месте работы и указаниях, которые должны быть выполнены.

Договор на оказание независимых/внештатных услуг (*Freier Dienstvertrag*) и договор подряда (*Werkvertrag*)

Это виды договоров, в которых работницы/работники имеют иные права по сравнению с простыми наёмными работницами/работниками. Такой договор может быть заключен только в том случае, если работница/работник осуществляет независимую деятельность, соответственно, не имеет личной зависимости.

Существенные отличительные черты (*Wesentliche Unterscheidungsmerkmale*)

В случае **договора подряда** работница должна/работник должен продукт, результат, а риск исполнения несёт тот, кто выполняет заказ и действует за счёт собственных средств, не имея каких-либо личных трудовых обязательств.

Независимые поставщики услуг/подрядчики обязуются предоставить услугу в течение определённого или неопределённого периода времени (взаимодействие/зависимость). Они не обязаны выполнять какие-либо указания/инструкции, могут самостоятельно распоряжаться своим временем и могут быть представлены другими. Средства для работы в основном предоставляет заказчик.

Однако простое название «Договор на оказание услуг» или «Договор подряда» на самом деле является зависимой деятельностью, которая не может игнорировать права работницы/работника. Определяющим является то, как его содержание реализуется на практике. Различить эти два типа договоров часто бывает очень сложно, поэтому мы рекомендуем личную консультацию. Курс Flexpower предлагает вам такую возможность (Запись по тел.: 01/534 44-39100).

Трудовой договор (*Arbeitsvertrag*)

Трудовой договор является соглашением между работницей/работником и работодательницей/работодателем. Работница/работник обязуется оказать определённую услугу, а работодательница/работодатель – выплатить соответствующую заработную плату. Не имеет значения, был ли заключён трудовой договор в письменной

или устной форме (исключение: договоры на обучение должны быть заключены в письменной форме). Это может произойти в результате «заключительного действия» („*schlüssige Handlung*”), когда кто-то оказывает услугу, а кто-то её принимает.

Служебная записка (*Dienstzettel*)

Сразу после начала трудовых отношений работодательница/работодатель должен предоставить работнице/работнику письменную служебную записку, в которой описаны основные права и обязанности либо по желанию работницы/работника передать её в электронном виде.

Должностная инструкция должна включать следующую информацию:

1. Имя и адрес работодательницы/работодателя;
2. Имя и адрес работницы/работника;
3. Начало трудовых отношений;
4. Прекращение трудовых отношений – для срочных трудовых отношений;
5. Срок уведомления о возможном увольнении (*Kündigungsfrist*), дата увольнения (*Kündigungstermin*), ссылка на процедуру расторжения, которую необходимо соблюдать;
6. Обычное место работы, необходимые справки о смене места работы, штаб-квартира компании;
7. Надлежащее включение в общий штат/организационную структуру;
8. Использование по назначению и краткое описание предстоящей работы;
9. Начальное вознаграждение, основной оклад, дополнительные составляющие вознаграждения (*Sonderzahlungen* - специальные выплаты), где применимо, оплата сверхурочной работы, дата получения оклада и тип оплаты;
10. Продолжительность ежегодного отпуска;
11. Согласованное нормальное рабочее время в день и неделю, при необходимости, информация об условиях изменения графиков смен;
12. Указание применимых норм коллективного права, вытекающих из трудового договора (коллективный договор, устав, минимальная заработная плата, вознаграждение подмастерьям/стажёра, внутреннее соглашение на уровне предприятия/компании) и указание помещения в компании, в которой эти доступны для ознакомления;
13. Название и адрес учреждения социального страхования, предпенсионной сберегательной кассы (*Vorsorgekasse*), относящихся к работнице/работнику.
14. Продолжительность и условия согласованного испытательного срока;
15. Если применимо, право на дальнейшее обучение предоставляемое работодателем.

Информация по пунктам 5, 6, 9 (кроме информации о базовой заработной плате или

окладе) 10, 11, 14 и 15 по 11 также может быть предоставлена со ссылкой на законодательные положения, коллективные договоры или положения, содержащиеся во внутренних соглашениях компаний.

Если трудовые правоотношения уже существовали на 01.01.1994 г., служебная записка будет вручена – в течение двух месяцев – только по запросу работницы/самого работника. Если все необходимые пункты прописаны в письменном договоре, то служебную записку вручать не нужно.

Служебная записка также будет выдана независимым поставщикам услуг/подрядчикам.

Внимание:

Прежде чем подписать договор, работница должна/работник должен его внимательно прочитать. Если его содержание или должностная записка ей/ему непонятны, то они должны обратиться за советом к профсоюзам.

Особое значение имеют следующие моменты:

- Уточнения относительно испытательного срока (максимум один месяц);
- Возможность перевода как по месту работы, так и по его назначению;
- Положения о сверхурочной работе;
- Оговорка «всё включено» – all-in (основная информация о заработной плате должна быть дифференцирована);
- Конкурентная оговорка (допустима только от € 4 620,- брутто в месяц);
- Сроки уведомления и даты прекращения трудовых отношений;
- Обязательства по возмещению расходов на профессиональное обучение (в принципе, обязательство отработать максимум четыре года, обязательное алиquotирование).

Ведь права работниц/работников, предусмотренные правовыми актами, коллективными договорами или внутренними соглашениями на уровне предприятия/компании, не должны ущемляться индивидуальным трудовым договором.

И должностная записка, и трудовой договор предоставляются бесплатно.

Платёжные ведомости/листки (*Schriftliche Abrechnungen*)

Каждая сотрудница должна/каждый сотрудник должен получать в конце каждого месяца информацию о выплате заработной платы (платёжная ведомость/листок). В качестве минимального требования они должны включать размер заработной платы, а также величину и состав удержанных сумм. Это право может быть заявлено по гражданскому делу в суде.

Рабочее время, время отдыха (*Arbeitszeit, Arbeitsruhe*)

Нормальное рабочее время согласно Закону о регулировании рабочего времени (*Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz*)

40 часов в неделю, восемь часов в день (Ежемесячный расчёт: $40 \times 4,33 = 173,2$ часов). Различные коллективные трудовые договоры предусматривают меньшее количество часов работы. В случае готовности работать (например, вахтёрши/вахтёры, охранницы/охранники), коллективные договоры или внутренние соглашения на уровне предприятия/компании, могут предусматривать более продолжительный рабочий день.

Сверхурочная работа (*Überstunden*)

Допускается до 20-ти дополнительных рабочих часов в неделю. Несмотря на это, рабочее время в день не может превышать двенадцати часов. Однако, в течение 17-недельного периода наблюдения продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать 48 часов. За сверхурочную работу взимается доплата в размере не менее 50% свободного времени или денег. За одиннадцатый и двенадцатый часы, а также свыше 50 часов, отработанных в неделю, работодательница сама/работодатель сам выбирает, следует ли выплачивать компенсацию в виде отгулов или деньгами. В любом случае, сверхурочная работа более 10-ти часов в день и сверх 50-ти часов в неделю может быть также отклонена без объяснения причин!

Перерывы (*Pausen*)

При продолжительности рабочего дня более 6 часов перерыв должен быть не менее 30 минут. Время перерыва не является рабочим временем. В случае работы, требующей непрерывной работы в будние и воскресные дни, работающим вахтовым методом, должны предоставляться короткие оплачиваемые перерывы. При выполнении тяжёлых работ в ночное время один из оплачиваемых перерывов должен быть не менее десяти минут.

Время отдыха (*Ruhezeiten*)

Между двумя рабочими днями должен быть предоставлен непрерывный период отдыха продолжительностью не менее одиннадцати часов, при этом коллективным трудовым договором может быть сокращён ежедневный период отдыха до восьми часов. В конце недели работницы/работники имеют право на непрерывный перерыв продолжительностью 36 часов. Возможны исключения, предусмотренные коллективными трудовыми договорами и внутренним распоряжением. В этом случае, в течение соответствующей календарной недели работницам/работникам предоставляется 36-часовой перерыв в рабочие дни. В исключительных случаях работа, выполняемая в четыре выходных или праздничных дня, также может быть разрешена внутренним

соглашением, заключённой на уровне предприятия (*Betriebsvereinbarung*).

Если перерыв на выходные (*Wochenruhe*) прерывается в течение 36 часов до начала следующей рабочей недели, работницам/работникам предоставляется отгул. Его продолжительность соответствует времени работы из 36 часов, предназначенных для отдыха.

Согласно Закону о регулировании рабочего времени и Коллективному трудовому договору, право на отгул не влияет на право на оплату сверхурочных.

Рабочее время (*Lage der Arbeitszeit*)

Рабочее время должно быть согласовано с работодателем/работодателем, если оно не установлено заранее в Коллективном соглашении на уровне предприятия. Одностороннее изменение рабочего времени работодателем/работодателем допускается только в случае если:

1. изменение объективно оправдано и
2. об изменении было объявлено за две недели и
3. не противоречит интересам, достойным внимания работницы/работника и
4. не противоречит никакому заключённому договору/соглашению.

Неполный рабочий день (*Teilzeitarbeit*)

Продолжительность рабочего времени должна быть согласована с работодателем/работодателем. Изменение рабочего времени должно быть в письменной форме. Постоянное превышение согласованного рабочего времени ведёт к негласному установлению более длительного (среднего) рабочего времени. Работницы/работники, занятые в режиме неполного рабочего дня (не на полную ставку), не должны быть ущемлены с точки зрения социальных выплат, продвижения по службе и т. д.

Сотрудницы/сотрудники, работающие неполный рабочий день, получают 25-процентную премию за сверхурочную работу. Это правило не применяется, если сверхурочная работа компенсировалась в течение квартала (или иного фиксированного трёхмесячного периода) или при гибком регулировании рабочего времени.

Дополнительная работа разрешена только в том случае, если:

1. это является договорным обязательством или из лояльности
2. есть повышенная потребность в работе
3. не противоречит интересам работницы/работника

Кроме того, многие коллективные трудовые договоры предусматривают, что регулярная дополнительная работа включается в расчёт специальных выплат (*Sonderzahlungen*).

Гибкий рабочий график (*Gleitzeit*)

Гибкий рабочий график допускается, если:

1. заключается письменный договор о гибком графике работы там, где существует Совет рабочих и служащих и на уровне предприятия заключается коллективное соглашение;
2. устанавливается гибкий график работы (начало рабочего дня раньше, конец рабочего дня позже);
3. устанавливается гибкий рабочий период, когда нормальное рабочее время в среднем не должно превышать;
4. определяется количество дополнительных часов или минус часов, которые могут быть восстановлены после окончания гибкого рабочего периода или после, и
5. оговаривается фиктивное ежедневное нормальное рабочее время, чтобы определить, в какой степени посещения врача и т. д. считаются рабочим временем.

В принципе, нормальный график работы без каких-либо доплат возможен только до 10-ти часов в день. Обычный график работы до 12-ти часов в день допускается только при использовании избыточного времени в полные дни и в сочетании с еженедельным периодом отдыха. Допускается сверхурочная работа более 10-ти часов в день.

Другие формы гибкого рабочего времени (*Andere Formen der flexiblen Arbeitszeit*)

Это включает:

- Работу по сменам,
- Работу в праздничные дни в связи с определёнными праздниками,
- Модель расчёта по накладным.

Речь идёт о том, что оплата работы вне норм рабочего времени происходит по определенным правилам в соотношении 1:1, когда сверхурочная работа может быть компенсирована в срок и не (должна) оплачиваться как сверхурочная. Если речь идёт о сменной работе, то эти колебания должны осуществляться согласно ротации. Привычка работать имеет место регулярно и служит интересам работницы/работника иметь больше свободного времени. Модели расчёта по накладным для покрытия колебаний в течение рабочего времени применяются фактически только на основании нормы, установленной в коллективном трудовом договоре.

Домашний офис (*Homeoffice*)/ Телеработа (*Telearbeit*)

Телеработа включает в себя не только удалённую работу на дому, но и работу в других местах, согласованных с работодателем, например, в кофейнях. Положения будут применяться ко всем заключённым соглашениям о телеработе начиная с 01.01.2025.

Действующие соглашения о домашнем офисе остаются в силе и могут быть продлены соответствующим образом.

Удалённая работа на дому/Телеработа не могут быть навязаны в одностороннем порядке работодателем/работодателем, а также не могут быть инициированы или осуществлены в одностороннем порядке работающей/работающим по найму. Домашний офис/Телеработа всегда должны быть согласованы в письменной форме. Вы также можете отказаться от этого соглашения по уважительной причине, предупредив об этом за один месяц до окончания календарного месяца. В принципе, необходимое для этого рабочее оборудование должна/должен предоставить работодательница/работодатель. Однако также может быть достигнута договорённость о том, что рабочее оборудование предоставляется работницей/работником. В любом случае, работница/работник имеет право на соответствующее возмещение расходов, которое также может быть компенсировано в виде единовременной выплаты. В принципе, в компании действуют те же правила в отношении рабочего времени, что и в других местах. Отклонения – в допустимой степени – должны быть прямо согласованы. Таким образом, вы должны быть доступны для работодателя/работодательницы только в течение согласованного графика работы.

Важно, чтобы принципы эргономичного дизайна рабочего места соблюдались и в домашнем офисе. Если нет возможности расставить дома письменный стол и рабочее кресло, браться за работу в Homeoffice нецелесообразно. В любом случае работодательница должна/работодатель должен объяснить вам, как должна выглядеть эргономичная работа. В идеале она/он также предоставит необходимое оборудование.

Продолжение выплаты в случае болезни (*Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*)

Если сотрудница/сотрудник не может работать из-за болезни, работодательница должна/работодатель должен продолжать платить ей/ему за определённый период времени.

В случае болезни, сотрудницы и сотрудники имеют право на заработную плату в течение, как минимум, шести недель. Это право продлевается до восьми недель после первого года работы, до десяти недель после 15-ти лет работы и до двенадцати недель после 25-ти лет работы. Это право на вознаграждение принадлежит всем работающим по найму за каждый год работы.

Все работницы/работники имеют право требовать денежного вознаграждения в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Оно охватывает как минимум восемь недель для каждого отдельного случая, независимо от продолжительности трудовых отношений.

Продолжительность вознаграждения за каждый год работы

В первый год работы	6 недель полная сумма 4 недели половина суммы
Со 2-го по 15-й год работы	8 недель полная сумма 4 недели половина суммы
С 16-го по 25-й год работы	10 недель полная сумма 4 недели половина суммы
Начиная с 26-го года работы	12 недель полная сумма 4 недели половина суммы

Ученик (за год обучения)

Полное вознаграждение	8 недель
Разница между доходом ученицы/ученика и оплачиваемым больничным для дальнейших	4 недель

В случае новой болезни в течение того же года, возвращаются три дня полного вознаграждения. Максимум ещё шесть недель полагается разница между доходом ученицы/ученика и оплачиваемым отпуском по болезни.

Отпуск (*Urlaub*)

Право на отпуск (*Urlaubsanspruch*)

Опыт работы до 25 лет	30 рабочих дней
После окончания 25-го года работы	36 рабочих дней

Рабочими днями считаются все дни календарной недели, кроме воскресенья и праздничных дней.

Учётный год для отпуска (*Urlaubsjahr*)

Он начинается с момента найма в компанию. Если какое-либо соглашение приравнивает отчётный год к календарному году, тогда новый учётный год начинается соответственно с 1 января.

Расчёт трудового стажа (*Berechnung der Dienstzeit*)

Для определения продолжительности отпуска необходимо рассчитать период работы у одного и того же работодателя без перерывов продолжительностью более трёх месяцев, за исключением случаев, когда работница/работник увольняется, решает уйти преждевременно без веской причины или отстраняется работодателем/работодателем от занимаемой должности.

При расчёте продолжительности отпуска также необходимо учитывать следующие аспекты:

- период работы в других трудовых отношениях внутри страны, при условии, что он длился не менее шести месяцев;
- период обучения, который превышает обязательное образование (AHS, HAK, HTL) и в школе внутри страны. При определённых условиях могут учитываться и периоды обучения в школах за границей;
- обычная продолжительность успешно завершённого обучения в университете;
- периоды самозанятости (предпринимательства) в стране, если они продолжались не менее 6 месяцев;
- часы помощи в развитии;
- сроки содержания под стражей в соответствии с Законом о благосостоянии жертв (*Opferfürsorgegesetz*);
- продолжительность отпуска по уходу за ребёнком (§ 15f MSchG – *Mutterschutzgesetz* – Закон об охране материнства).

Однако следует отметить, что расчётные положения имеют некоторые ограничения. Всего может быть учтено максимум семь лет, а в случае учёбы, максимум двенадцать лет трудового стажа.

Право на полный отпуск (*Voller Urlaubsanspruch*)

Компенсация отпуска (*Urlaubersatzleistung*)

Право на полный отпуск появляется после шести месяцев работы, соответственно, снова на втором году работы, с началом рабочего года. По окончании трудовых отношений за неиспользованный отпуск выплачивается алиquotная компенсация отпуска (*aliquote Urlaubsersatzleistung*). Остаток отпуска за предыдущие годы будет оплачен в полном объеме.

Отпуск в соответствии с Законом об отпусках работниц/работников в области строительства (*Bauarbeiter-Urlaubsgesetz*) и Законом о возмещении (*Abfertigungsgesetz*)

Работница/работник имеет право на полный отпуск (30, соответственно, 36 рабочих дней) после 52 недель работы в календарном году. Право на отпуск предоставляется пропорционально количеству отработанных недель в течение календарного года. С началом нового календарного года начинается новый отчётный год.

Право на отпуск теряет силу, если работающая/работающий по найму не воспользовалась/воспользовался им до 31.3 третьего года, следующего за соответствующим календарным годом. Каждый календарный год указывается отдельно в информационной карточке сотрудницы/сотрудника. Продолжительность отпуска зависит от количества отработанных недель. При 1040 рабочих неделях, работающему лицу полагается 36 дней отпуска в году, при сокращении количества рабочих недель – 30 дней.

Сроки уведомления (*Kündigungsfristen*)/Даты прекращения трудовых отношений (*Kündigungstermine*)

Даты прекращения трудовых отношений (*Kündigungstermine*)

С 1 октября 2021 года сроки уведомления и даты прекращения трудовых отношений для работниц/работников были скорректированы в соответствии с периодами для наёмных работниц/работников. В принципе, работодательница/работодатель может расторгнуть трудовые отношения, уведомив об этом в конце квартала, хотя в качестве дат расторжения могут быть согласованы как 15-е число, так и последний день месяца. Для работниц/работников коллективные договоры для отраслей, в которых преобладают сезонные работы, могут предусматривать различные правила.

Периоды уведомления (*Kündigungsfristen*)

стаж менее 2 лет	1,5 месяца
от 3 до 5 лет службы	2 месяца
от 6 до 15 лет службы	3 месяца
от 16 до 25 лет службы	4 месяца
от 26 года выслуги	5 месяцев
В случае заявления работницы/работника об увольнении ближе к последнему числу месяца	один месяц

Отставка/отстранение от занимаемой должности (*Entlassung*)

Причины отставки/отстранения от занимаемой должности служащих перечислены, например, в § 27 Закона о Служащих (*Angestelltengesetz*). В соответствии с ним, основаниями для отставки/отстранения от занимаемой должности могут считаться:

- неояльность,
- потеря доверия,
- продолжительное отсутствие на работе, за исключением случаев конкретной болезни или несчастного случая.
- **Причины отставки/отстранения от должности рабочих** исчерпывающе (полностью) перечислены в § 82 Свода законов о производственной деятельности и труде № 1859 (*Gewerbeordnung*). Это, к примеру: участие в вредном побочном бизнесе (например, подработка/незадекларированная работа); постоянное пренебрежение своими обязанностями.

Обоснованная преждевременная приостановка рабочего процесса (*Vorzeitiger berechtigter Austritt*)

Согласно § 26 Закона о служащих, при наличии определённых уважительных причин, сотрудница/сотрудник может досрочно приостановить рабочий процесс. Важными причинами можно считать:

- если она/он не может продолжать работу или если продолжение работы может нанести вред её или его здоровью;
- если работодательница/работодатель необоснованно снижает или удерживает работнице/работнику заработную плату, дискриминирует её/его в случае вознаграждения в натуральной форме путём предоставления нездорового или недостаточного питания или вредного жилища.

Примерно те же причины приостановки рабочего процесса распространяются и на рабочих.

Компенсационная выплата при увольнении (*Kündigungentschädigung*)

Если трудовые отношения расторгнуты работодателем/работодателем, например, за несоблюдение срока уведомления, даты увольнения или необоснованного отстранения от должности, сотрудница/сотрудник имеет право на компенсационную выплату. Целью данной выплаты является покрытие материального ущерба, который может возникнуть в результате незаконного увольнения, соответственно, несоблюдения сроков. Это же право применяется, если работница/работник решает досрочно приостановить рабочий процесс по уважительной причине, вызванной

задержкой платежа со стороны работодателя/работодателя. При выплате компенсационной выплаты при увольнении или отпуске, осуществляется выплата пособия по безработице и досрочной трудовой пенсии за выслугу лет.

Расторжение договора по обоюдному согласию (*Einvernehmliche Auflösung*)

Прекращение трудовых отношений по обоюдному согласию подразумевает, что работница/работник и её/его работодательница/работодатель договорились о прекращении трудовых отношений в определённый день.

Старый закон о возмещении (*Altes Abfertigungsrecht*)

Он по-прежнему действителен для лиц, чьи трудовые правоотношения уже существовали на 01.01.2003 и которые не приняли новый закон о возмещении путём выражения личного согласия в отношении работодательниц/работодателей.

Рабочие и служащие

Право на получение возмещения по старому закону возникает по истечении непрерывного периода времени

3 года в размере	2 месячных оклада
5 лет в размере	3 месячных оклада
10 лет в размере	4 месячных оклада
15 лет в размере	6 месячных оклада
20 лет в размере	9 месячных оклада
25 лет в размере	12 месячных оклада

и только в следующих случаях заключения трудовых правоотношений:

- увольнение лица, нанятого работодателем/работодателем;
- необоснованное и незаслуженное отстранение от должности;
- обоснованная преждевременная приостановка рабочего процесса работницей/работником;

- истечение временно согласованного периода работы (истечение срока);
- расторжение трудового договора по обоюдному согласию;
- добровольное увольнение работницы/работника в связи с заявлением об уходе на пенсию по старости или досрочному выходу на пенсию, так называемая «корридорная пенсия», пенсия за выполнение тяжелой работы, если трудовые правоотношения имеют продолжительность не менее 10 лет;
- увольнение работницы/работника по собственному желанию в связи с получением пенсии по нетрудоспособности или инвалидности уже по истечении трёх лет;
- если работница/работник заявляет о своём уходе/приостановке рабочего процесса не позднее чем за три месяца до окончания отпуска по уходу за ребёнком и трудовые отношения длились не менее пяти лет. В этом случае, единовременное выходное пособие составляет половину остальных пособий, но не более трехмесячного оклада.

Остаются в силе более благоприятные положения коллективных договоров.

К строительным рабочим применяются положения Закона об отпускных и компенсационных выплатах рабочим строительной отрасли (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*).

Новый закон о возмещении (*Abfertigung Neu*)

Новый закон о возмещении распространяется на все трудовые отношения, заключённые с 1 января 2003 года. Работницы/работники, чьи выплаты уже были произведены в Национальную Кассу отпускных и компенсационных выплат (BUAK), временно остаются в старой системе. То же самое относится и к трудоустроенным лицам, которые после 31.12.2002 г. были вновь приняты на работу к работодателю/работодателю, у которой/которого они работали ранее.

Трудовые отношения, которые уже были заключены до 1 января 2003 года, подпадают под действие старого закона о возмещении. Однако, существует возможность для каждой/каждого работницы/работника заключить индивидуальный договор для применения новой системы оплаты труда. Это подразумевает, однако, что и работница/работник, и работодательница/работодатель договариваются о содержании договора – никто не может заставить другую/другого перейти на новую систему оплаты труда (см. переход на новую систему оплаты труда). С 01.01.2008 г. независимые поставщики услуг и самозанятые лица были включены в новую схему возмещения.

Размер возмещения по новой системе (*Höhe der Abfertigung Neu*)

Если на работницу/работника распространяется новая система возмещения, работодательница/работодатель должна/должен ежемесячно выплачивать в Австрийскую

Кассу медицинского страхования (*Österreichische Gesundheitskasse – ÖGK*) суммы составляющие 1,53% от валового дохода. Величина заработной платы, с которой уплачиваются обязательные социальные отчисления, в том числе специальные выплаты, определяется исходя из расчёта компенсационного взноса. Должны вносить вклад как денежные компоненты, находящиеся на верхнем пределе базы взносов (*Höchstbeitragsgrundlage*), так и те, которые ниже предельного уровня занятости (*Geringfügigkeitsgrenze*).

Территориальная Касса медицинского страхования далее перечисляет выплаченные суммы в Предпенсионную сберегательную кассу относящуюся к предприятию (*betriebliche Vorsorgekasse*). Общая сумма компенсации получается из взносов, уплачиваемых работодателем/работодателем в корпоративный сберегательный фонд, плюс проценты и за вычетом административных расходов.

Новый закон о возмещении в период ухода за ребёнком, военной службы и общественных работ (*Karenzzeiten, Zivil- und Präsenzdienst bei der Abfertigung Neu*)

Согласно Общему закону о социальном страховании (ASVG), даже в период военной службы работниц/работников и гражданской службы в пользу общества, в период получения пособия по болезни и по беременности и родам, работодательница/работодатель продолжает выплачивать взносы, ориентированные на пособие по уходу за ребёнком. За основу для исчисления пособия по беременности принимается полученная заработная плата за один месяц до срока получения бенефициаром пособия по беременности, в случае пособия по болезни – половина полученной заработной платы. За периоды пособий по уходу за ребёнком (если лицо имеет право на пособие по рождению ребенка) взносы уплачиваются из Фонда помощи семье (*Familienlastenausgleichfonds*). Также на период паллиативного ухода за родственниками выплачиваются взносы из Фонда помощи семье.

Начало оплаты взносов по новому закону о возмещении (*Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu*)

Первый месяц законных трудовых отношений не облагается взносами. Со второго месяца работы работодательница/работодатель должна/должен платить взносы. Если кто-то заключает новый трудовой договор с той/тем же работодателем в течение одного года после заключения трудовых отношений, то взносы будут выплачиваться сразу же с начала новых трудовых отношений.

Выплата возмещения по новому закону (Auszahlungen der Abfertigung Neu)

Предварительным условием для выплаты является не менее 36 месяцев уплаты взносов и заключение трудовых отношений, причём 36 ежемесячных взносов могут поступать от разных работодателей/работодателей. Работница/работник не имеет права на получение окончательного возмещения, если она/он уволилась/уволился по собственному желанию, была/был отправлена/отправлен в отставку/отстранена/отстранён из должности или преждевременно и необоснованно приостановил трудовые отношения. В этих случаях, накопленный вклад не теряется, а остается в сберегательном предпенсионном кассе-счёте, на него начисляются проценты и он переходит в другие трудовые отношения. Это относится только к сотрудникам и сотрудникам, на которых распространяется действие нового закона. Лица работающие по найму, на которых распространяется старый закон, в случае увольнения по собственному желанию, необоснованной приостановки рабочего процесса или отстранения от должности в связи с поведением работницы/работника, теряют право на единовременную компенсационную выплату.

Предпенсионная сберегательная касса относящаяся к предприятию (Betriebliche Vorsorgekasse)

На предприятиях, где имеется совет рабочих/служащих (*Betriebsrat*), выбор Предпенсионной сберегательной кассы для работников компании (*Vorsorgekasse*) должен происходить посредством внутреннего коллективного соглашения на уровне предприятия (*Betriebsvereinbarung*), заключаемого между советом рабочих и служащих и работодателем/работодателем. На предприятиях, где нет совета рабочих и служащих, работодатель/работодатель должна/должен уведомить всех работниц/работников о предполагаемом выборе.

Если одна треть работниц/работников не согласны в письменной форме по этому поводу, работодатель/работодатель должен вести переговоры с работницами/работниками. При этом работницы/работники должны пользоваться поддержкой профсоюзов, которые в интересах работающих по найму возьмут на себя переговоры с работодателем/работодателем.

Максимальные сроки для предъявления своих прав в письменной форме (Verfallsfristen)/Сроки исковой давности (Verjährung)

Если вы хотите заявить о своих законных правах с точки зрения трудового права, то не должны пропустить эти сроки, например:

- обжалование увольнения в Трудовом и Социальном Суде (*Arbeits- und Sozialgericht*): две недели;

- подача жалобы в Трудовой и Социальный Суд о компенсации в связи с увольнением: шесть месяцев;
- для заявлений о заработной плате обычно применяется срок исковой давности в три года.

Однако, коллективные договоры могут предусматривать более короткие сроки для заявления своих прав в письменной форме (*Geltendmachung*) в отношении определенных письменных или иных требований по заработной плате. Если срок подачи заявления истёк, оно не может быть подано в суд, а если платеж уплачен, его возврату не подлежит. Если, с другой стороны, кто-то выплачивает просроченный долг, она или он может потребовать его погашения.

Военная служба/общественные работы (*Präsenz-/Zivildienst*)

Обязанность уведомления работодателя/работодателя

Работница/работник, получившая/получивший уведомление о призыве на военную или общественную службу, обязан(а) незамедлительно уведомить об этом работодателя/работодателя.

Защита от увольнения и отставки/отстранения от занимаемой должности (*Kündigung- und Entlassungsschutz*)

С момента получения уведомления о призыве в армию, работница/работник может быть уволена/уволен или отстранена/отстранён от занимаемой должности работодателем/работодателем только с предварительного согласия суда. Защита от увольнения и отстранения от занимаемой должности заканчивается через месяц после окончания военной службы или работ в пользу общества.

Возобновление работы (*Wiederantritt zur Arbeit*)

После завершения воинской службы, учебной службы, службы на благо общества в течение шести рабочих дней* работница должна/работник должен обратиться к работодателю/работодателю. Если она/он этого не сделает, у работодателя/работодателя будет основание для отстранения от занимаемой ранее должности.

* **Внимание!** Суббота также является рабочим днём (*Werktag*).

Отпуск (*Urlaub*)

Если период военной службы или гражданской службы на благо общества приходится на соответствующий год работы, то работающая/работающий по найму имеет право только на ту часть алиquotного оплачиваемого отпуска, которая соответствует сокращенному периоду работы соответствующего года. При расчёте продолжительности отпуска, отработанные дни необходимо округлить до полных дней в большую

сторону. Если работающая/работающий по найму желает пренебречь этим «правилом алиquotирования» (*„Aliquotierungsregel“*) и до призыва в армию/на службу в пользу общества использовать отпуск в полном объёме, она должна/он должен достичь соглашения относительно использования отпуска с работодательницей/работодателем.

Отпускные (*Urlaubszuschuss*), Рождественская премия (*Weihnachtsremuneration*)

Специальные выплаты – *Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)* – отпускные, рождественская премия и т.п.) будут получены в том календарном году, в котором была военная служба или проведение общественных работ только в размере, соответствующем отработанной аликвоте времени (имеется в виду, во время военной службы или работ в пользу общества право на дополнительные платежи уменьшается еженедельно на 1/52).

Другие наши советы:

Агентство альтернативной гражданской службы (*Zivildienstserviceagentur*) –

www.zivildienst.gv.at

Срочная военная служба (*Grundwehrdienst*) – **www.Oesterreich.gv.at/themen/gesetze_und_recht/wehrpflicht-und-zivildienst/3**

Отпуск по уходу (*Pflegefreistellung*)

Отпуск по уходу в случае болезни (*Pflegefreistellung bei Erkrankung*)

В случае отсутствия сотрудницы/сотрудника на работе в связи с необходимостью ухода за больным близким родственником (собственным ребёнком, ребёнком супруги/супруга, спутника жизни: лоскутные семьи (*„patchwork“*)), внуки, родители, дедушки и бабушки, супруги/супруга, партнёрша/партнёр), проживающей/проживающим в одном домохозяйстве, она/он имеет право продолжать получать заработную плату в течение рабочего года в зависимости от нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени. Равным образом, работающее лицо имеет право на уход за своим больным, усыновлённым или опекаемым ребёнком, даже если он или она не проживает в том же домашнем хозяйстве. В случае госпитализации в больницу или учреждение по уходу за своим больным ребёнком или ребёнком жены или ребёнком партнёра, проживающего в одном домохозяйстве, положен отпуск для ухода за ребёнком в возрасте до 10 лет, соответственно, и старше этого возраста, если по медицинским показаниям это предписано на благо ребёнка.

Продление отпуска по уходу в случае болезни (*Erweiterte Pflegefreistellung*)

Если работница воспользовалась/работник воспользовался своим правом на отпуск по уходу за близким родственником, но в связи с необходимостью ухода за собственным больным ребёнком (усыновлённым или нуждающимся в уходе), ребёнком супруги, супруга или партнёра, проживающие в возрасте до 12 лет, живущие в одном домашнем хозяйстве с ней/ним и не имеющие возможности снова работать, они по-прежнему имеют право на ещё одну неделю отпуска по уходу в течение одного года работы. Матери и отцы имеют это право, даже если их ребёнок (усыновлённый или опекаемый) не живёт с ними в одном домохозяйстве.

Одностороннее решение взять отпуск (*Einseitiger Urlaubsantritt*)

Если возможности, перечисленные выше, исчерпаны, то по уходу за собственным больным ребёнком (усыновлённым или нуждающимся в уходе) в возрасте до 12 лет можно взять отпуск в одностороннем порядке без согласия работодателя/работодателя. Матери и отцы имеют это право, даже если они не проживают в одном домохозяйстве с ребёнком (усыновлённым или который нуждается в уходе).

Внимание:

Закон о служащих (*Angestelltengesetz*), Allgemeines бürgerliches Gesetzbuch – *ABGB*), а также другие коллективные договоры предусматривают право на получение вознаграждения по важным для работницы/работника причинам.

Охрана материнства и отпуск по уходу за ребёнком трудоустройство (*Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht*)

Запрещённая деятельность (*Verbotene Arbeiten*)

Запрещается сверхурочная работа и деятельность, наносящая вред здоровью. Запрет на работу в ночное время, по воскресеньям и в праздничные дни действует за некоторыми исключениями.

Защита от увольнения и отставки/отстранения от должности (*Kündigungs- und Entlassungsschutz*)

С объявлением беременности и до четырёх месяцев после родов работница особо защищена от увольнения и отставки/отстранения от должности. В случае использования отпуска по уходу за ребёнком, соответствующая защита продлевается на 4 недели после окончания отпуска. Увольнение или отставка/отстранение от должности без согласия Трудового и Социального Суда (*Arbeits- und Sozialgericht*) являются

незаконными и, следовательно, недействительными. Прекращение трудовых отношений в течение испытательного срока является дискриминацией по признаку пола и также может быть обжаловано в Трудовом и Социальном Суде.

Если беременная работница сообщает работодательнице/работодателю о своей беременности в течение пяти рабочих дней после увольнения, либо в случае подачи письменного заявления об увольнении через пять рабочих дней после увольнения, то её увольнение недействительно. Если она узнает о беременности позже, то должна незамедлительно сообщить об этом работодательнице/работодателю, чтобы увольнение не было обоснованным.

В случае разделения отпуска по уходу за ребёнком между обоими родителями, защита от увольнения и отставки/отстранения от должности вступает в силу для того родителя, который возьмёт вторую часть отпуска не менее чем за четыре месяца до начала второй части отпуска.

В частности, после выкидыша, работница защищена от увольнения и отставки/отстранения от должности в течение четырёх недель. Если сотрудницу увольняют по истечении этого периода, поскольку работодательница/работодатель предполагает, что она вскоре снова забеременеет, это увольнение может быть обжаловано в суде в течение четырнадцати дней после объявления об увольнении в соответствии с Законом о равном обращении (*Gleichbehandlungsgesetz*).

Сроки (*Befristungen*)

Временные трудовые отношения должны быть продлены до начала периода защиты, если нет объективных оснований для их ограничения.

Прекращение трудовых отношений и возмещение – Старый закон о возмещении (см. стр. 17) (*Altes Abfertigungsrecht*)

Трудовые отношения, продолжительностью не менее пяти и более лет без перерыва, могут быть прекращены путём приостановки рабочего процесса (соответственно, увольнение с работы по совместительству) с сохранением права на возмещение:

- в период послеродовой защиты (только для матери),
- в случае отпуска по уходу за ребёнком не позднее, чем за три месяца до окончания собственного отпуска по уходу за ребёнком (мать и отец).

За трудоустроенным лицом сохраняется право на получение половины суммы возмещения, предусмотренной законом, но не более трёх месячных окладов.

Новый закон о возмещении (см. стр. 18)

В случае прекращения трудовых отношений в указанный срок в связи с рождением ребёнка, право на получение суммы возмещения сохраняется, если социальные отчисления уплачивались не менее трёх лет.

Срок защиты (*Schutzfrist*)

Кормящие матери имеют право не работать в течение последних восьми недель до расчётного срока родов (период защиты = полный запрет на работу). Срок сохранения/защиты после родов также включает восемь недель (двенадцать недель при многоплодных родах, кесаревом сечении и преждевременных родах). Если период защиты был укорочен до рождения (преждевременные роды), то после рождения он продлевается в равной степени, но не более чем на 16 недель. В случае определённых рисков для здоровья возможно, что работнице уже заранее будет предложено врачом-специалистом приостановить работу. В период сохранения/защиты, работница имеет право на пособие по беременности и родам, для получения которого необходимо обратиться в Кассу медицинского страхования.

Месяц отца/Месяц ребёнка (*Papamonat/Babymonat*)

С 1 сентября 2019 года отцы, желающие прекратить работу после рождения ребёнка, имеют законное право на месячный отпуск от своей работодателя/своего работодателя (*Papamonat, Babymonat*). За это время работодательница/работодатель не должна/не должен выплачивать вознаграждение. Тем не менее, отцы могут получать месячный бонус за семейное время (более подробную информацию о бонусе за семейное время (*Familienzeitbonus*) см. на стр. 30). Таким образом, месяц отца (месяц ребёнка) и бонус за семейное время представляют собой разные права.

Для реализации права на отпуск по уходу (месяц отца, месяц ребёнка) по отношению к работодательнице/работодателю должно быть совместное домашнее хозяйство (*gemeinsamer Haushalt*) между отцом и ребёнком. Кроме того, он должен соблюдать сроки регистрации. Отец должен оповестить работодательницу/работодателя о предполагаемом начале месяца отца (*Papamonat*) и вероятной дате рождения не менее чем за три месяца до расчётной даты рождения. О фактическом начале месяца отца необходимо сообщить не позднее, чем через одну неделю после рождения. Отец может использовать свой месяц (*Papamonat*) после рождения ребёнка и до окончания запрета на работу матери – *Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter* (период, также известный как период защиты – (*Schutzfrist*)).

Отцы имеют защиту от увольнения и отставки/отстранения от должности с момента предварительного уведомления, если они желают подать заявление на *Papamonat* или *Babymonat*, но не ранее, чем за четыре месяца до расчётной даты рождения. Защита от увольнения и отставки/отстранения от должности заканчивается через четыре недели после завершения месяца отца (*Papamonat*), соответственно, месяца ребёнка (*Babymonat*).

Декретный отпуск для матерей и отцов отпуск по уходу за ребёнком (*Karenz für Mütter und Väter*)

Матери и отцы имеют право на декретный отпуск, если они:

- › состоят в трудовых отношениях и
- › они живут с ребёнком в совместном домашнем хозяйстве.

Декретный отпуск для матерей и отпуск по уходу за ребёнком отцов начинается сразу после периода защиты или после согласованного отпуска с работодательницей/работодателем после периода защиты или после окончания отпуска по уходу за ребёнком другого родителя. Если один из родителей не имеет права на отпуск по уходу за ребёнком (поскольку она/он является студентом или самозанятым), другой родитель может взять отпуск по уходу за ребёнком в период между окончанием периода защиты и вторым днём рождения ребенка.

Отпуск по уходу за ребёнком может быть разделён на две части (= три части) и эти части не должны быть менее двух месяцев. Отпуск по уходу за ребёнком длится не более 2-х лет. Совместный отпуск на один месяц может быть взят при первой смене по уходу. В этом случае, отпуск по уходу за ребёнком продлится только до достижения ребёнком 23-месячного возраста.

Матери/отцы могут сохранить трёхмесячный отпуск по уходу за ребёнком для последующего использования (не позднее завершения 7-го года жизни ребёнка).

Внимание: Право на пособие по уходу за ребёнком заканчивается не позднее 1063-го дня жизни ребёнка (примерно 35 месяцев). Обратитесь в отдел юридической информации по делам женщин ОАП-ÖGB-Frauen для получения «Детского пакета» - „Baby-Package“. Запросите необходимую информацию по электронной почте frauen@oegb.at или скачайте её с веб-сайта www.oegb.at/schwanger.

Сроки оповещения (*Meldefristen*)

Матери должны сообщить работодательнице/работодателю об отпуске по уходу за ребёнком до окончания периода защиты. Не позднее чем за три месяца до окончания первой части отпуска по уходу за ребёнком родитель, получивший отпуск по уходу за ребёнком, должен объявить о его продлении или другой родитель – о начале своего отпуска по уходу за ребёнком.

Если отпуск по уходу за ребёнком длится менее трёх месяцев, работница/работник должен не позднее чем за два месяца до окончания отпуска объявить о продлении отпуска и времени его окончания. Если другой родитель не имеет права на отпуск по уходу за ребёнком, то о планируемом начале планового отпуска по уходу за ребёнком необходимо объявить не позднее, чем за три месяца до отпуска.

Внимание:

Период защиты от увольнения и отставки/отстранения от должности для другого родителя начинается не ранее чем за четыре месяца до начала отпуска по уходу за ребёнком/детьми. Именно поэтому, мы не рекомендуем предварительного оповещения!

Право на информацию (*Recht auf Information*)

Работодательница/работодатель обязан(а) информировать сотрудниц/сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, о важных событиях внутри компании.

Расчёт продолжительности декретного отпуска/отпуска по уходу за ребёнком для матери и отца (*Anrechnung der Karenz*)

Для рождений, начиная с 1 августа 2019 года, периоды декретного отпуска/отпуска по уходу за ребёнком для матери и отца будут учитываться полностью, до второго дня рождения ребёнка, для заявлений, основанных на периоде службы (например, при определении срока уведомления, продолжительности непрерывного вознаграждения в случае болезни, продолжительности отпуска с 25 на 30 рабочих дней, авансов по заработной плате, юбилейных премий).

Работа по совместительству/частичная занятость родителей (*Elternteilzeit*)

При выполнении требований законодательства (стаж работы не менее трёх лет, деятельность на предприятии с численностью не менее 21 работника), родители имеют право с 1 ноября 2023 года ходатайствовать о трудоустройстве по совместительству до достижения ребёнком восьмилетнего возраста, но с максимальной общей продолжительностью семь лет или изменения положения своего рабочего времени. Из этих семи лет вычитаются периоды запрета на трудоустройство после рождения, а также периоды отпуска по уходу за ребёнком обоих родителей для одного и того же ребёнка.

Работницы/работники, которые не имеют права на «работу по совместительству/неполную занятость родителей», потому что они не соответствуют одному или обоим из вышеперечисленных критериев, могут согласовать с своей работодателем/своей работодателем частичную занятость или изменение рабочего времени родителей при сообщении с 1 ноября 2023 года, самое позднее, до достижения ребёнком восьмилетнего возраста.

Защита от увольнения и отставки/отстранения от занимаемой должности родителей при работе по совместительству (*Kündigung- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit*)

Для родителей, работающих неполный рабочий день, законом предусмотрена особая защита от увольнения и отставки/отстранения от должности. Эта защита начинается с объявления о желании работать неполный рабочий день, но не ранее чем за четыре месяца до фактического запланированного начала работы. Защита длится до четырёх недель после того, как ребёнку исполнится 4 года. Если стороны договорились о прекращении срочной деятельности раньше, то защита от увольнения и отставки/отстранения от должности прекращается через четыре недели после истечения срока сокращённой деятельности.

Специальная защита от увольнения и отставки/отстранения от должности распространяется как на матерей и отцов, имеющих право на неполный рабочий день, так и на родителей, которые на основании соглашения с работодательницей/работодателем работают неполный рабочий день. После достижения ребёнком возраста 4-х лет плюс четыре недели действует только защита от увольнения и отставки/отстранения по определённой причине. Он действителен для тех родителей, которые работают неполный рабочий день до достижения ребенком 7-летнего возраста, соответственно, при более позднем поступлении в школу по закону об охране материнства и отпуске отца по уходу за ребёнком. Защита от увольнения предусматривает, что работающий по найму человек не может быть уволен по той простой причине, что она/он работает неполный рабочий день.

В период с 4-го по 8-й день рождения ребёнка существует только защита от увольнения с указанием мотива/причины. Это касается тех родителей, которые работают неполный рабочий день на основании Закона об отпуске по беременности и родам или отцовстве. Мотив защиты от увольнения гласит, что работницу/работника нельзя уволить по той простой причине, что она/он работает по совместительству в качестве родителей.

Внимание:

Диапазон рабочих часов применяется к работе по совместительству/сокращённому графику родителей. Это означает, что рабочее время сокращается не менее чем на 20 процентов от нормального рабочего времени в неделю и должно быть отработано не менее двенадцати часов в неделю. Однако если между работодательницей/работодателем и работницей/работником достигнуто соглашение, выходящее за рамки этих положений, защита от увольнения и отставки/отстранения от должности родителей, работающих по совместительству, остаётся в силе. Однако право на изменение режима труда без сокращения количества часов сохраняется.

Запросите необходимую юридическую информацию в отделе по делам женщин (OAG-ÖGB-Frauen „Baby Package“) по электронной почте frauen@oegb.at или скачайте её с веб-сайта www.oegb.at/frauen.

Право на получение льгот (*Leistungsrecht*)

Пособие по уходу за ребёнком

Право на пособие по уходу за ребёнком имеет родитель, который имеет право на семейное пособие или аналогичное пособие из-за границы, и она/он проживает с ребёнком в одном домохозяйстве, и соответствующая общая стоимость дохода родителя в течение календарного года не превышает максимальную сумму выбранной модели. Существует выбор между пособием по уходу за ребёнком и пособием по уходу за ребёнком на основе дохода. Эти две модели различаются размером и продолжительностью пособия, а также пределами заработка.

Пособие по беременности и родам (*Wochengeld*) и пособие по уходу за ребёнком (*Kinderbetreuungsgeld*)

Во время выплаты пособия по беременности и родам, выплата пособия по уходу за ребёнком приостанавливается. Однако если пособие по беременности и родам меньше размера пособия по уходу за ребёнком, то разница в сумме до размера пособия по уходу за ребёнком выплачивается дополнительно.

Счёт пособия по уходу за ребёнком (*Kinderbetreuungsgeldkonto*)

Если только один родитель получает пособие по уходу за ребёнком, общая сумма на счету будет € 15.016. Если оба родителя получают пособие по уходу за ребёнком, общая сумма составляет € 18.760.

Если только один родитель получает пособие по уходу за ребёнком, можно свободно выбрать счёт продолжительностью от 365 до 851 дня, включая день рождения ребёнка. Если оба родителя получают пособие по уходу за ребёнком, конечная продолжительность получения пособия увеличивается с 456-ти до 1063-х дней.

Размер дневной ставки в случае счёта пособия по уходу за ребёнком зависит от продолжительности его использования (базисного периода). Чем длиннее отчётный период, тем ниже дневные ставки. Таким образом, дневная ставка меняется в зависимости от отчётного периода.

Если кто-то решит выбрать самый короткий учётный период, так называемый базовый учётный период, то дневная ставка будет максимально возможной, а именно 41,14 €. Если пособие по уходу за ребёнком получает только один из родителей, базовый учётный период составляет 365 дней, включая день рождения ребёнка. Если оба родителя получают пособие по уходу за ребёнком, то базовый учётный период составит 456 дней (примерно 15 месяцев). Из которых 20 процентов зарезервированы для второго родителя и не могут быть переданы.

Самый длинный учётный период для родителя составляет 851 день (примерно 28 месяцев), включая день рождения ребёнка. В случае самого продолжительного

учётного периода, дневная ставка составляет € 17,65. Если право на пособие по уходу за ребёнком делится между обоими родителями, то самый длинный учётный период составляет 1063 дня (приблизительно, 35 месяцев). И в этом случае, 20 процентов дней резервируются для второго родителя.

Пособие по уходу за ребёнком в зависимости от дохода родителей (*Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld*)

Пособие по уходу за ребёнком на основе дохода позволяет родителю получать 80 процентов от своего последнего чистого дохода до 365 дней от рождения ребёнка, но не более € 80,12 в день. Если пособие по уходу за ребёнком получают оба родителя, учётный период продлевается до 426 дней со дня рождения ребёнка. Размер пособия также равен 80 процентам его последнего чистого дохода. Для того, чтобы иметь право на пособие по уходу за ребёнком в зависимости от дохода, необходимо, чтобы до начала периода защиты матери, т.е. непосредственно перед родами, отец имел деятельность, требующую уплаты социальных налогов на пенсионное и медицинское страхование в течение не менее 182 дней (= примерно шесть месяцев) с максимально допустимым перерывом в 14 дней.

Одновременное получение пособия по уходу за ребёнком

При первом обмене между лицами, которые будут получать пособие по уходу за ребёнком, оба родителя могут получать пособие одновременно в течение 31 дня. Это относится как к модели счёта, так и к модели родительского пособия, зависящего от дохода.

Партнёрский бонус (*Partnerschaftsbonus*)

Каждый родитель получает в качестве бонуса 500 €, если оба получают пособие по уходу за ребёнком в течение периода не менее 124 дней, а учётный период делится между партнёрами в соотношении от 50/50 до 40/60. Заявление должно быть подано не позднее, чем через 124 дня после получения последней части пособия по уходу за ребёнком. Бонус действует как для модели счёта, так и для пособия по уходу за ребёнком, которое зависит от дохода родителей.

Предел дополнительного заработка (*Zuverdienstgrenze*)

Пособие по уходу за ребёнком выплачивается до установленного предела дополнительного заработка. Людям, получающим пособие по уходу за ребёнком, разрешается зарабатывать дополнительно 60 процентов от их последнего валового дохода. Людям, выбравшим типовой счёт (*Kontomodell*), и 60 процентов их последнего дохода не достигают суммы € 18 000,— за календарный год, разрешается дополнительно зарабатывать до € 18 000,—.

Бенефициары, выбравшие пособие по уходу за ребёнком, которое зависит от дохода их родителей, имеют право на максимальный дополнительный заработок в размере € 8 600,– в год. В эту сумму входят доходы от самозанятости, договора подряда, договора предоставления услуг. При установлении лимита дополнительного прироста в размере € 18 000,– женщины ОАП-ÖGB-Frauen рекомендуют, чтобы валовой ежемесячный доход не превышал сумму € 1 372.

Внимание: Если доход, полученный за рассматриваемый период, превышает установленный лимит, возврату подлежит только сумма, превышающая лимит дополнительного дохода.

Дополнительный доход во время отпуска по уходу за ребёнком

Отпуск по уходу за ребёнком предполагает освобождение от труда на работе без сохранения заработной платы. Без потери защиты от увольнения и отставки/отстранения от должности, с работодателем/работодателем может быть согласована деятельность продолжительностью до 13 недель в календарном году, вознаграждение которой превышает минимальный предел дохода. С согласия своей работодателницы/своего работодателя, такая деятельность может осуществляться и у другой работодателницы/другого работодателя.

Надбавка к пособию по уходу за ребёнком (*Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld*)

Малообеспеченные семьи и родители-одиночки могут получать надбавку к пособию по уходу за ребёнком в размере € 6,06 ежедневно (€ 181,80 ежемесячно) при подаче заявления. Надбавка выплачивается максимум за 365 дней и привязано к одновременному фактическому получению (без приостановки) пособия по уходу за ребёнком. Надбавка должна быть возмещена полностью или частично только в случае превышения лимита дополнительного дохода. Бенефициару разрешается зарабатывать дополнительно € 8 600,– за календарный год. Суммарный доход пар-тнёров не должен превышать сумму € 18 000,–/год.

Внимание: Получатели пособия по уходу за ребёнком, размер которого зависит от дохода родителей, не имеют права на получение надбавки к пособию по уходу за ребёнком.

Бонус семейного времени (*Familienzeitbonus*)

Бонус семейного времени (*Familienzeitbonus*) представляет собой денежное пособие. Этим могут воспользоваться отцы, приёмные отцы, долгосрочные приёмные отцы и женщины, состоящие в подобных партнёрствах. Для получения надбавки за семейное время необходимо, чтобы отец проработал не менее 182 дней (примерно шесть месяцев) до подачи заявления с максимальным количеством 14-ти выходных дней. Кроме

того, ребёнок должен иметь право на семейное пособие (*Familienbeihilfe*) и получать её, место жительства обоих родителей (центральный жизненный пункт = *Lebensmittelpunkt*) и ребёнка должно находиться в Австрии, ребёнок и родители должны иметь совместное место проживания. Ребёнок должен быть поставлен/взят на учёт в течение десяти дней после рождения. Для получения бонуса семейного времени для семьи необходимо, чтобы отец не осуществлял оплачиваемую деятельность в период с 28 по 31 календарный день в течение 91 календарного дня с момента рождения ребёнка. Если ребёнок родился в больнице, то надбавка за время, проведенное с семьёй, может быть востребована не ранее дня выписки ребёнка и матери из больницы. Из этого правила есть исключение: если ребёнок должен находиться в больнице по медицинским показаниям, надбавка за время, проведенное с семьёй, также начисляется во время пребывания в больнице, когда отец и мать лично заботятся о ребёнке, в среднем четыре часа в день.

Внимание: Бонус семейного времени (*Familienzeitbonus*), является исключительно денежным пособием. Что касается месяца отца (*Papamonat*)/месяца ребёнка (*Baby Monat*), они представляют собой закреплённое в трудовом законодательстве право на отпуск по уходу по отношению к работодателю (см. стр. 25).

Продолжительность периода получения бонуса семейного времени составляет от 28 до 31 дня. Суточная норма равна € 54,87. Вы можете воспользоваться бонусом семейного времени, только если не будет непрерывной оплачиваемой деятельности с 28 по 31 день.

Никакие другие доходы не допускаются в течение бонусного периода. Кроме того, деятельность должна быть продолжена у той же работодательницы/того же работодателя. Заявление на получение бонуса семейного времени необходимо подать в один из компетентных органов медицинского страхования не позднее, чем через 91 день после рождения ребёнка.

Семейное пособие (*Familienbeihilfe*) и вычитаемая сумма для детей (*Kinderabsetzbetrag*)

Размер семейного пособия

Возраст ребёнка	Ежемесячная сумма
С рождения	€ 138,40
Ребёнок от 3-х лет	€ 148,00
Ребёнок от 10-ти лет	€ 171,80
Ребёнок от 19-ти лет	€ 200,40

Общая месячная сумма увеличивается на каждого ребёнка в зависимости от предельных значений, установленных для каждого ребёнка, если она оплачивается:

- Для 2-х детей, по € 8,60 на каждого ребёнка. Таким образом, дополнительная сумма составит всего € 17,20.
- Для 3-х детей, по € 21,10 на каждого ребёнка. Таким образом, дополнительная сумма составит всего € 63,30.
- Для 4-х детей, по € 32,10 на каждого ребёнка. Таким образом, дополнительная сумма составит всего € 128,40.
- Для 5-ти детей, по € 38,90 на каждого ребёнка. Таким образом, дополнительная сумма составит всего € 194,50.
- Для 6-ти детей, по € 43,40 на каждого ребёнка. Таким образом, дополнительная сумма составит всего € 260,40.
- Для 7-ми и более детей, по € 63,10 на каждого ребёнка.

На каждого ребёнка с тяжёлой формой инвалидности, размер семейного пособия увеличивается ежемесячно на € 189,20.

Наряду с семейным пособием на каждого ребёнка выплачивается вычитаемая сумма на детей в размере € 70,90. Обычно, мать имеет право на семейное пособие и она может отказаться от него в пользу отца. Мать может отозвать этот отказ в любое время. Совершеннолетние дети могут обратиться в Финансовую Службу (*Finanzamt*) за семейным пособием (*Familienbeihilfe*) и вычитаемой суммой для детей (*Kinderabsetzbetrag*), которые будут переведены непосредственно на их счёт. Для этого требуется согласие родителей, которые должны подтвердить это в анкете.

Паспорт матери и ребёнка (*Eltern-Kind-Pass*)

Для получения полных пособий по уходу за ребёнком необходимо, чтобы вы вовремя завершили все запланированные обследования/осмотры по медицинской карточке родителей и ребёнка, представили (предпочтительно, заказным письмом) соответствующие формы медицинской карточки родителей и ребёнка в качестве доказательства в соответствующий орган медицинского страхования до истечения срока.

В ином случае, пособие по уходу за ребёнком может быть уменьшено на € 1 300 для каждого родителя.

Дополнительные сведения о «Равном обращении в сфере труда» (*Gleichbehandlung in der Arbeitswelt*) и «Детском пакете» (*Baby-Package*) можно найти в отделе правовой информации для женщин ОАП-ÖGB-Frauen. Запросите информацию по электронной почте frauen@oegb.at или скачайте её с веб-сайта www.oegb.at/frauen.

Пособие по безработице (*Arbeitslosengeld*)

Условиями права на получение пособия по безработице являются то, что:

- Заявительница/заявитель находится в распоряжении Агентства по трудоустройству (AMS), т.е. является безработной/безработным, трудоспособной/трудоспособным или неспособной/неспособным работать,
- Она/он отвечает установленным требованиям.

Право на получение пособия по безработице считается выполненным по существу, если за последние 24 месяца (крайний срок) до исполнения требования лицо проработало не менее 52 недель, охваченных страхованием по безработице.

В случае с заявителями на выплату пособия по безработице до достижения ими 25-летнего возраста достаточно 26 недель работы за последние двенадцать месяцев (крайний срок). Однако, если они ранее получали пособие по безработице или пособие по уходу за ребёнком, то требуется 28 недель работы, покрываемых страхованием от безработицы, в течение последних 12 месяцев (крайний срок).

Указанные сроки в 24 и/или двенадцать месяцев могут быть продлены при наличии фактов, предусмотренных законодательством (продление срока).

Профессия, на которую распространяется страхование по безработице, — это, как правило, любая занятость в качестве независимого поставщика услуг или подрядчика. Однако, работающие по предельному потолку занятости (*geringfügig Beschäftigte*) не подлежат страхованию по безработице.

Если прекращение трудовых отношений произошло добровольно по воле работницы/работника, заслуживающие внимания обстоятельства могут не наступить, поэтому в течение первых четырёх недель требуется период ожидания, иными словами, пособие по безработице может быть выплачено только с 29-го дня безработицы.

Заявление о выплате пособия по безработице будет подано лично в Агентство по трудоустройству/занятости (AMS). Этот запрос будет представлен как можно скорее, в первый день периода безработицы, поскольку пособие по безработице никогда не имеет обратной силы. Конечно, связаться с AMS можно уже в течении срока уведомления при увольнении.

Продолжительность запрашиваемого пособия по безработице зависит от предыдущей продолжительности трудовых отношений, а также от возраста безработной/безработного. Минимальная продолжительность 20 недель. Пособие предоставляется сроком на 30 недель, если за последние пять лет до подачи заявления на получение пособия безработный проработал 156 недель (три года) с обязательством выплаты страховки по безработице. Пособие по безработице предоставляется на период 39-ти недель, если заявительница достигла/заявитель достиг возраста 40 лет и если за последние десять лет до подачи заявления на получение пособия она/он проработал(а) 312 недель (шесть лет), охваченных страхованием по безработице.

Пособие по безработице предоставляется на период 52-х недель, если заявительница достигла/ заявитель достиг возраста 50 лет и если в течение последних пятнадцати лет до подачи заявления на получение пособия она/он проработал(а) 468 недель (девять лет) с обязательством по уплате страховой безработицы. И, наконец, право на 78-недельный срок получения пособия имеют лица, прошедшие профессиональную реабилитацию по программе государственного пенсионного страхования.

Для оценки периода получения пенсии также будет рассчитываться время, учитываемое при получении предыдущего пособия по безработице.

Размер пособия по безработице исчисляется исходя из суммы дохода, полученного в последнем и, соответственно, предпоследнем календарном году. Иными словами, при начале периода безработицы в первой половине календарного года (с 01.01 по 30.06) решающим является предпоследний календарный год, а при начале периода безработицы во второй половине календарного года (с 01.07 по 31.12), решающим является последний календарный год.

Пример: если кто-то стал безработной/безработным 01.04.2026 – значит исходящим для расчёта пособия по безработице будет её/его средний доход за 2024-ый год.

При расчёте среднего дохода будет учитываться только тот период, в котором человек работал по найму. Исключается период, в котором лицо вообще не получало или получало лишь частично заработную плату по причине болезни или безработицы. То же самое относится к выплате компенсаций ученикам/подмастерьям, если это удобнее для безработного лица, а также к периоду получения пособия по уходу за ребёнком, периоду комбинированной заработной платы и периоду паллиативного ухода.

Пособие по безработице определяется на основе «системы замещения чистой ставки» (*Nettoersatzratensystem*) и имеет базовую сумму в размере 55% от чистого дохода.

Базовый размер пособия по безработице будет увеличен на дополнительную сумму до размера компенсационного пособия (для одиноких в 2026 году: 1 308,39 € ежемесячно), а при превышении верхнего предела (для безработных с семейными надбавками в размере 80% прежней чистой заработной платы; без семейной прибавки - 60%) выше стандартной/базовой ставки. Если этот предел ниже стандартной/базовой ставки, он образует верхний предел.

Максимально возможное пособие по безработице (без надбавок) в 2026-ом году составляет:

за календарный день	€	76,75
в месяц (31 день)	€	2 379,25

Если безработный человек достиг возраста 45 лет, то вознаграждение, применяемое при расчёте заявления о пособии по безработице, будет добавляться к последующим заявлениям о пособии по безработице до тех пор, пока не будет получено более высокое соответствующее вознаграждение (Защита основы расчёта – *Bemessungsgrundlagenschutz*).

Экстренная помощь (*Notstandshilfe*)

Если вы уже получали пособие по безработице и продолжительность отчётного периода истекла, вы можете подать заявление на получение так называемой «экстренной помощи».

Вы можете воспользоваться этим пособием только в том случае, если вы находитесь в критическом состоянии. Экстренная помощь не ограничена по времени и утверждается максимум на 52 недели, после чего придётся подавать повторное заявление. Другой располагаемый доход будет учитываться при проверке наличия критического состояния. Доходы родителей, детей или других родственников не учитываются даже тогда, когда все проживают в общем домохозяйстве (*im gemeinsamen Haushalt*).

Внимание!

Доход супруги/супруга или спутницы/спутника жизни (сожительницы/сожителя) не учитываются!

Размер экстренной помощи (*Höhe der Notstandshilfe*)

- Если доход не учитывается, экстренная помощь будет составлять 95% от основного размера пособия по безработице и 95% от дополнительной выплаты, если основной размер пособия по безработице ниже размера компенсационного пособия, установленного Общим Законом о социальном страховании (ASVG).
- Экстренная помощь составляет 92% от базовой суммы пособия по безработице, если базовая сумма пособия по безработице превышает размер компенсационного пособия.
- Кроме того, для некоторых людей предусмотрены **семейные надбавки**, например, на детей, которые имеют право на семейные пособия.

Ограничение экстренной помощи (*Deckelung der Notstandshilfe*)

По истечении шести месяцев, в течение которых лицо получало эту помощь, будет установлен верхний предел экстренной помощи в зависимости от продолжительности ранее полученного пособия по безработице. Это «ограничение» помощи.

- Если вы ранее получали пособие **по безработице в течение 20 недель**, экстренная помощь будет ограничена компенсационным пособием (= € 43,61/день, начиная с 2026 г.).
- Если вы ранее получали пособие **по безработице в течение 30 недель**, экстренная помощь будет ограничена прожиточным минимумом (= € 50,87/день, начиная с 2026 г.).
- Если вы уже были **безработным от 39-ти до 52-х недель** из-за вашего возраста, экстренная помощь не будет ограничена.

Экстренная помощь всегда предоставляется на срок двенадцать месяцев. Она может быть ограничена только в том случае, если была предоставлена на шесть месяцев. Прерывание выплаты пособия через четыре месяца из-за занятости продолжительностью два месяца не должно привести к потере «полной» экстренной помощи! Для людей старше 45 лет действуют более выгодные правила ограничения.

Пенсионный аванс (*Pensionsvorschuss*)

Если вы уже получаете пособие по безработице или экстренное пособие и одновременно подаете заявление на получение пенсии по инвалидности или нетрудоспособности или пенсии по старости, вам также необходимо сообщить об этом заявлении в Агентство по трудоустройству/занятости (*Arbeitsmarktservice – AMS*) и, при определенных условиях, это пособие может быть заменено выплатой пенсионного аванса. В принципе, вы должны иметь право на пособие по безработице, экстренную помощь или переходное пособие. Кроме того, помимо желания работать, трудоспособности и готовности работать – вам придется выполнить условия для получения пособия и рассчитывать на назначение пенсии.

Внимание!

Пенсия может быть назначена только в том случае, если, с одной стороны, соблюдены условия, касающиеся периода ожидания, и в случае обращения за получением пенсии по инвалидности или нетрудоспособности в Учреждение пенсионного страхования/Пенсионный фонд (*Pensionsversicherungsanstalt*) будет выдано уведомление об установлении трудоспособности (*Gutachten zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit*) и по этому заключению будет определяться нехватка трудоспособности!

Внимание!

При оформлении пенсии по возрасту/по выслуге лет, выплата пенсионного аванса будет производиться только при предъявлении подтверждения Учреждения/Фонда пенсионного страхования, так как обязанность по выплате не может быть установлена в течение двух месяцев после окончания срока выхода на пенсию.

Пенсионный аванс будет выплачиваться до тех пор, пока вы пользовались предыдущими услугами (пособие по безработице/экстренная помощь) и в течение всего срока пенсионной процедуры. Как правило, пенсионный аванс соответствует размеру пособия по безработице или экстренной помощи. Если учреждение пенсионного страхования подтвердит, что размер пенсии будет меньше, пенсионный аванс будет ограничен этой суммой.

Совет:

Для получения пенсионного аванса, ваши трудовые отношения не должны быть расторгнуты. В этом случае достаточно, чтобы у вас не было претензии по зарплате и чтобы сумма больничного была исчерпана. В этом случае до вынесения уведомления будет ясно, что лицо нетрудоспособно и что выплата пенсионного аванса может быть назначена.

Совет:

При получении Решения об отказе от Учреждения/Фонда пенсионного страхования и наличии нерасторгнутых трудовых отношений может быть подано заявление о предоставлении специальной выплаты по больничному листу (*Sonderkrankengeld*). Необходимым условием для этого является исчерпание (лишение) права на больничный лист и отсутствие требований о продолжении выплаты заработной платы (*Anspruch auf Entgeltfortzahlung*), а также подача апелляционной жалобы на Решение об отказе со стороны Учреждения/Фонда пенсионного страхования.

Выплата пособия по внеочередному больничному листу заканчивается завершением процедуры назначения пенсии (в судебном порядке) или улучшением состояния здоровья.

Специальная выплата по больничному листу должна быть в размере последнего больничного листа и должна быть запрошена в Австрийской Кассе медицинского страхования (ÖGK).

Семейная надбавка (*Familienzuschlag*)

Страхование от безработицы рассчитывает семейную надбавку на содержание детей, внуков, пасынков, усыновлённых и приёмных детей, а также супруги/супруга (сожительницы/сожителя, партнёрши/партнёра) в размере € 0,97 на человека в день, если безработная/безработный вносит существенный вклад в содержание этих людей и настаивает на доплате к семейному пособию.

Семейная надбавка будет выплачиваться супруге/супругу (сожительнице/сожителю или партнёрше/партнёру) только в том случае, если они имеют доход, не превышающий потолок предельной занятости (2026 год: € 551,10 в месяц), если безработная/безработный вносит значительный вклад в своё содержание и несовершеннолетнего члена семьи или нетрудоспособного члена семьи, тогда гарантируется семейная надбавка или семейное пособие.

Сокращённый график работы для пожилых людей (*Altersteilzeit*)

Сокращённый субсидируемый график работы для пожилых людей даёт пожилым работницам/работникам возможность сократить своё рабочее время.

С согласия работодателя/работодателя будет создан медленный переход на пенсию. В результате чего, работницы и работники не теряют свои пенсионные выплаты, своё право на отпуск по болезни, своё право на возмещение (*Abfertigung*) или требования по страхованию от безработицы.

- Работницы и работники имеют право на **сокращение рабочего времени от 40 до 60%**.
- В дополнение к зарплате за сокращённое рабочее время, вы получите корректировку/компенсацию заработной платы в размере 50% от разницы между предыдущей заработной платой (за период двенадцати месяцев) и заработной платой, соответствующей сокращённому рабочему времени.
- Работодательница/работодатель продолжает платить **взносы на социальное страхование**, другими словами, база взносов сохраняется до тех пор, пока не будет сокращено рабочее время. Право на возмещение в зависимости от рабочего времени также сохраняется до его сокращения.
- Продолжительность частичной занятости перед выходом на пенсию будет постепенно сокращаться. Если такая форма занятости начинается в 2026 году, её максимальная продолжительность составляет 4,5 года; начиная с 2027 года — максимум четыре года, с 2028 года — 3,5 года, а с 2029 года — только три года.
- Рабочее время может быть сокращено либо **непрерывно**, либо по **блочной модели**. Однако из-за изменения законодательства в 2024 году блочная форма частичной занятости перед выходом на пенсию фактически будет постепенно упразднена, поскольку AMS к 2029 году снизит субсидии для работодателей до нуля.

Полное страхование (*Vollversicherung*)

является обязательным и включает в себя:

- Страхование от несчастных случаев,
- Медицинское страхование,
- Пенсионное страхование,

Страхование по безработице. Обязанность полного страхования не зависит от количества отработанных часов. Размер дохода имеет решающее значение. Объектом обязательного страхования по всем видам страхования становится только деятельность, вознаграждение за которую превышает предельную занятость.

Предельная занятость (*Geringfügige Beschäftigung*)

Потолок (необлагаемого налогом) дохода в 2026-ом году равен

ежемесячно	€ 551,10
------------	----------

Лица, заработная плата которых не превышает предельный потолок занятости, будут застрахованы только на случай несчастного случая. Тем не менее, они должны быть на учёте Австрийской Кассы медицинского страхования (ÖGK).

Самострахование для предельно оплачиваемых сотрудниц/сотрудников (*Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte*)

Предельно оплачиваемые работницы и работники не имеют медицинского страхования или пенсии. Однако существует возможность выбрать медицинскую страховку и пенсионное страхование. Для этого необходимо подать заявление в Кассу медицинского страхования. Заявку можно подать только на обе страховки сразу.

Предельно оплачиваемые работницы/работники должны сами платить взносы на медицинское и пенсионное страхование. Затем они застрахованы обязательным медицинским страхованием и могут претендовать на дополнительные периоды добровольного пенсионного страхования. Ежемесячный взнос составляет € 83,49. Если работницы/работники с предельным доходом выбрали медицинское и пенсионное страхование, Касса медицинского страхования будет выплачивать в случае болезни € 212,38 ежемесячно.

Несколько видов деятельности с предельной или аналогичным вознаграждением в дополнение к деятельности, требующей обязательного страхования

Если у работающей/работающего по найму помимо работы, подлежащей полному и обязательному страхованию, есть также предельная занятость или если у неё/него есть несколько мест работы с предельной занятостью, она должна/он должен в конце года доплатить взносы на медицинское и пенсионное страхование работницы/работника, предписанные ÖGK. По желанию, взносы можно также вносить ежемесячно авансом.

Максимальный базовый взнос в 2026-ом году составляет

ежемесячно	€ 6 930,—
на специальные выплаты (<i>Sonderzahlungen</i>)	€ 13 860,—

Компенсационное пособие (*Ausgleichszulage*)

В Австрии нет минимальной пенсии. Однако, если общий доход лица ниже предела компенсационного пособия, ей/ему будет выплачена разница. Если лицо состоит в браке, то в общий доход включается чистый доход супруги/супруга, зарегистрированной партнёрши/зарегистрированного партнёра.

Стандартные/базовые ставки компенсационных пособий на 2026-ый год:

Для одиноких людей	€ 1 308,39
Для супружеских пар, соответственно, зарегистрированных партнёрш и партнёров	€ 2 064,12
Эти расчётные/базовые ставки – за исключением пенсии вдовы/вдовца – увеличиваются для каждого ребёнка, который не достигает чистого дохода € 481,23	€ 201,88

Для сиротских пенсий, в каждом случае, до достижения ими годового возраста:

Дети-полусироты до 24-х лет	€ 481,23
Дети-сироты до 24-х лет	€ 722,58
Дети-полусироты старше 24-х лет	€ 855,16
Дети-сироты старше 24-х лет	€ 1 308,39

**Компенсационные и пенсионные надбавки
(*Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus*)**

С 2020 года введена надбавка к пенсии, соответственно, компенсационной надбавки. Предполагается, что пенсионеры, проработавшие 30 или 40 лет, но имеющие уменьшенный совокупный ежемесячный доход, получают прибавку к компенсационной надбавке и/или пенсии в размере, указанном ниже. При необходимых сроках в

30 лет, соответственно, 40 лет работы могут быть дополнены максимум 5-ю годами воспитания детей и одним годом военной службы и на благо общества.

Общий доход включает, например, выходное пособие, пенсию и алименты разведённой супруги/разведённого супруга. Если лицо состоит в браке, общий доход рассчитывается – фактически, как и в случае компенсационного пособия – вместе с чистым доходом супруги/супруга, соответственно, зарегистрированной партнёрши/зарегистрированного партнёра.

Стандартные/базовые ставки компенсационных и пенсионных надбавок в 2026-ом году:

Для одиноких лиц, получающих собственную пенсию и накопивших не менее 360-ти месяцев обязательных страховых взносов за время трудоустройства	€ 1 423,63
Для одиноких лиц, получающих собственную пенсию и накопивших не менее 480-ти месяцев обязательных страховых взносов за время трудоустройства	€ 1 700,76
Для лиц, состоящих в браке, соответственно, состоящих в зарегистрированном партнёрстве/паре, получающих собственную пенсию и накопивших не менее 480 месяцев обязательных страховых взносов за время трудоустройства	€ 2 295,69

Дополнительное добровольное страхование

Пенсионное страхование

Ежемесячный взнос (22,8 процентов) зависит от предыдущего дохода. Он составляет в 2026 году

максимум	€ 1 843,38
минимум	€ 247,20

Лица, которые ухаживают за близким родственником с уровнем ухода 3, имеют право на пенсионное страхование. Застрахованные таким образом лица не несут никаких расходов. Выплаты будут производиться в полном объёме из федеральных средств. Люди, которые не могут работать из-за ухода за ребёнком-инвалидом также могут получить бесплатное пенсионное страхование.

Медицинская страховка

- › В основном, самострахование стоит € 565,25 в месяц;
- › Учитывая экономические условия, возможно снижение до € 78,84.
- › Если члены семьи не имеют сострахования, по которому они не платят взносы, медицинское страхование для студенток/студентов составляет € 78,84.

Сострахование/дополнительный взнос на медицинское страхование (*Mitversicherung in der Krankenversicherung*)

При медицинском состраховании супругов, партнёров по жизни и зарегистрированных партнёров обычно уплачивается дополнительный взнос на медицинское страхование.

В следующих случаях лица освобождаются от обязанности уплаты страхового медицинского взноса:

- › Если дети воспитываются в домашнем хозяйстве или находятся под присмотром не менее 4 лет (достаточно присутствия ребёнка в общем домашнем хозяйстве),
- › Если сострахованный родственник получает пособие по уходу не ниже 3-го уровня,
- › Если сострахованный родственник ухаживает за застрахованным лицом, имеющим право на пособие по уходу 3-го уровня,
- › Если доход семьи в партнёрстве не превышает сумму в размере € 2 064,12.

Если нет исключения из обязательства по уплате взносов, дополнительный взнос в размере 3,4% от валового дохода застрахованного лица должен быть уплачен в медицинскую страховую компанию за совместное страхование/сострахование супругов, спутниц/спутников жизни и зарегистрированных партнёрш/партнёров.

Пособие по уходу (*Pflegegeld*)

Пособие по уходу выплачивается по заявлению, если применяются требования по уходу, предусмотренные Федеральным Законом о сестринском деле/об уходе за больными (*Bundespflegegesetz*).

В зависимости от степени потребности в уходе по запросу, существуют семь уровней:

Уровень 1	€ 206,20
Уровень 2	€ 380,30
Уровень 3	€ 592,60
Уровень 4	€ 888,50

Уровень 5	€ 1 206,90
Уровень 6	€ 1 685,40
Уровень 7	€ 2 214,80

Сборы (*Gebühren*)

- › Плата за выдачу рецепта составляет € 7,55 за каждый препарат,
- › Доля расходов на медицинскую помощь, оказываемая застрахованному лицу, составляет не менее € 46,20,
- › Доля расходов застрахованного лица на зрительные средства составляет не менее € 138,60 (для детей не достигших возраста 15-ти лет расходы на визуальные средства не оплачиваются),
- › Плата за обслуживание карточки e-card в 2026 году составляет € 25,00 в год.

Освобождение от сборов (*Gebührenbefreiungen*)

Освобождение от уплаты сбора за рецепт, платы за обслуживание карточки e-card и доли расходов на медицинские услуги:

Без запроса:

- › Получатели компенсационного пособия, пенсионной надбавки и компенсационной надбавки;
- › Для подлежащих регистрации инфекционных заболеваний;
- › Верхний предел расходов на лекарства: как только застрахованные лица достигают суммы в размере двух процентов от своего годового чистого дохода за счет оплаты прописанных и подлежащих возмещению лекарств, они освобождаются от оплаты рецептов до окончания года. С 2027 года предел в два процента от годового чистого дохода будет постепенно снижаться, пока в 2030 году он не достигнет 1,5 процента.

По запросу:

- › Если чистый месячный доход не превышает

Для одиноких людей	€ 1 308,39
Для супружеских пар, соответственно, спутниц/спутников жизни	€ 2 064,12

- › Когда в результате страданий и немощи могут быть доказаны расходы выше среднего, а чистый месячный доход не достигает следующих сумм:

Для одиноких людей	€ 1 504,65
Для супружеских пар, соответственно, спутниц/спутников жизни	€ 2 373,74

Вышеупомянутые суммы могут быть увеличены на € 201,88 для каждого ребёнка.

Налоговое законодательство для сотрудниц и сотрудников

Декларация о перерасчёте подоходного налога для сотрудниц и сотрудников (*Arbeitnehmer:innenveranlagung*)

Декларацию о перерасчёте подоходного налога для работниц и работников можно запросить, предъявив формуляр L1 в Финансовую Службу Австрии (*Finanzamt Österreich*). Получить этот бланк можно в любом отделении финансовой/налоговой службы. Вы также можете подать заявление о перерасчёте подоходного налога для сотрудниц и сотрудников онлайн (finanzonline.bmf.gv.at). Для использования FinanzOnline Вам понадобятся имеющиеся коды доступа и второй фактор аутентификации или ID Austria. В дополнение к формуляру L1, форма L1ab предоставляется для чрезвычайных расходов (например, расходы на лечение и в случае инвалидности), а также форма L1k для родителей или форма L1k-bF в особых случаях.

Обязательное установление налога на прибыль

При определённых условиях, работницы/работники обязаны представить в налоговую службу до 30 апреля или, при использовании FinanzOnline, до 30 июня следующего года, Декларацию о перерасчёте подоходного налога для работниц и работников. Также, по запросу, обязательным является предоставление Декларации о перерасчёте подоходного налога для работниц и работников.

Работницы/работники обязаны подать на перерасчёт подоходного налога, если

- в течение одного календарного года вы получили доход, облагаемый налогом на заработную плату, из двух и более источников;
- в течение года был учтён налоговый вычет для единственного кормильца или родителя-одиночки, хотя на самом деле он не полагался;
- Семейный Бонус Плюс (*Familienbonus Plus*) был учтён при расчёте заработной платы, но не полагался в таком размере;
- вы получали выплаты из системы обязательного медицинского страхования, выплаты в соответствии с Законом о чеках на услуги, определенные выплаты из Кассы отпускных и компенсационных выплат для рабочих в строительном секторе (BUAK), выплаты от фондов при несостоятельности или определённые выплаты за участие в военных учениях;
- за календарный год было принято во внимание решение об освобождении от уплаты налогов или была учтена льгота по переезду при расчёте заработной платы;
- была получена слишком высокая сумма необлагаемого налогом фиксированного вознаграждения за дистанционную работу;
- учитывалась чрезмерно высокая компенсация за пригородные поездки (*Pendlerpauschale*);
- вы получили иной доход, не подлежащий вычету из подоходного налога, общая сумма которого превышает сумму € 730,- (например, доход от самозанятости, тогда декларация о доходах должна быть представлена в Финансовую/Налоговую Службу).
- у вас был доход от трудоустройства в размере более 730 евро, но подоходный налог не удерживался (например, работа за границей, международные поездки).
- была выплачена доля прибыли сотрудницам/сотрудникам и премия сотрудницам/сотрудникам на общую сумму более 3 000 евро;
- стоимость недельного, месячного или годового проездного билета оплачивается работодателем/работодателем без уплаты налогов, но условия не соблюдены;
- были возмещены обязательные взносы в систему социального страхования;
- выплаты из социального фонда, предусмотренного коллективным договором, на очистку памятников, фасадов и зданий или на охранные услуги были выплачены в слишком большом размере без удержания налогов;
- была выплачена необлагаемая налогом субсидия на уход за детьми, но условия для этого не были выполнены.

Подача заявок (*Antragsveranlagung*)

Во всех случаях, когда не предусмотрена обязательная подача заявки, тогда это касается перерасчёта подоходного налога до востребования. Срок подачи заявки составляет пять лет.

Важно: Заявление на проведение перерасчёта подоходного налога для работниц и работников может быть отозвано в месячный срок с момента вручения решения посредством жалобы, даже если Финансовая Служба требует доплату (в случае обязательной подачи заявки (*Pflichtveranlagung*) это невозможно!).

Автоматическое определение подоходного налога для сотрудницы/сотрудника

Если сотрудница/сотрудник не подаст заявление о перерасчёте подоходного налога за предыдущий год до 30 июня, Финансовая/Налоговая Служба автоматически рассчитает подоходный налог при соблюдении следующих условий:

- имеется только доход, подлежащий налогообложению, и
- оценка/перерасчёт подоходного дохода приводит к кредитной сумме (*Gutschrift*) не менее 5 € и
- на основании определения подоходного налога с работающей/работающего по найму предполагается, что не будут заявлены расходы на рекламу, специальные расходы, дополнительные ограничения, необлагаемые налогом суммы или вычеты.

Если такое допущение сделать невозможно, то автоматическое определение налога на прибыль осуществляется только в том случае, если работающая/работающий по найму не подал заявление о перерасчёте подоходного налога на прибыль до конца следующего календарного года.

Важно: Расходы, которые не учитываются при автоматическом определении подоходного налога с работницы/работника, могут быть представлены задним числом в течение пяти лет.

Пути обжалования решений (*Rechtsmittel*)

Жалоба (*Beschwerde*)

Срок подачи жалобы составляет один месяц с момента вручения уведомления/решения. Жалоба будет подана в письменной форме в Финансовую Службу или через Finanz-Online.

Апелляция/заявление о претензии (*Vorlageantrag*)

В случае вынесения Финансовой Службой предварительного решения по рассматриваемой жалобе, возможно ходатайствовать о подаче апелляции в налоговый орган второй инстанции. Заявление о пересмотре решения должно быть подано в течение одного месяца с момента вручения предварительного решения по жалобе.

Отмена решения (*Bescheidaufhebung*)

Ходатайство об отмене решения может быть подано в течение одного года, если изложение решения/уведомления является неверным, а значит, неверным по содержанию.

Что могут потребовать сотрудницы и сотрудники от Финансовой Службы?

- а) Вычет для единственного кормильца
- б) вычет для родителя-одиночки
- в) пособия на содержание нескольких детей
- г) Семейный Бонус Плюс (*Familienbonus Plus*) или дополнительная сумма для малообеспеченных детей
- д) вычет на содержание
- е) специальные расходы
- г) расходы на рекламу
- h) исключительные расходы

Вычет для единственного кормильца (*Alleinverdienerabsetzbetrag*)

Титул единственного кормильца принадлежит лицу, которое:

- сожительствует более шести месяцев в календарном году с супругой/супругом, зарегистрированной партнёршей/зарегистрированным партнёром или сожительницей/сожителем, и
- в этот период она получала/он получал семейные пособия как минимум на одного ребёнка в течение семи месяцев.
- доход супруги/супруга, зарегистрированной партнёрши/зарегистрированного партнёра или сожительницы/сожителя (имеющей/имеющего хотя бы одного ребёнка) не должен превышать € 7 284,– за один календарный год (2025). Пособие по уходу за ребёнком, пособие по безработице и экстренное пособие не считаются доходом, а послеродовое пособие считается таковым.

Вычет для одинокого родителя (*Alleinerziehernabsetzbetrag*)

Титул единственного родителя имеет лицо, которое:

- › получало семейное пособие хотя бы на одного ребенка в возрасте семи месяцев а также
- › в этот период не проживала со своей супругой/своим супругом или партнёрой/партнёром более шести календарных месяцев.

Вычет для единственного кормильца и единственного родителя составляет (*Alleinverdiener:innen-/Alleinerzieher:innenabsetzbetrag*):

на одного ребёнка	€ 601,00 ежегодно
для двух детей	€ 813,00 ежегодно

На каждого последующего ребёнка вычет увеличивается на € 268,— за календарный год. Вычет для единственного кормильца/одинокго родителя можно запросить у работодателя/работодателя (форма E 30) — в этом случае он будет учтён при расчёте текущей заработной платы — или в финансовой/налоговой службе в результате подачи декларации о перерасчёте подоходного налога для сотрудниц и сотрудников.

Отрицательный налог (налоговый кредит) для единственного кормильца/родителя-одиночки

Налоговый кредит для единственного кормильца/родителя-одиночки не зависит от уровня дохода. Он предусмотрен даже при отсутствии налогооблагаемого дохода.

Надбавка за многодетность (*Mehrkindzuschlag*)

На третьего ребёнка в семье, а также на каждого последующего ребёнка, на которого назначено семейное пособие, может быть истребовано надбавка за многодетность в размере € 24,40 – в месяц. Размер надбавки зависит от дохода семьи за календарный год, предшествующий году, за который было подано заявление.

Доход семьи не должен превышать сумму € 55 000,—. Надбавка за многодетность (*Mehrkindzuschlag*) предусмотрена в рамках поданной Декларации о перерасчёте подоходного налога для сотрудниц и сотрудников.

Сумма вычета за содержание (*Unterhaltsabsetzbetrag*)

Лицо, которое доказуемым образом, заботится о ребёнке вне своего домохозяйства и платит предусмотренные законом или в письменном виде алименты на ребёнка, имеет право требовать налоговый вычет за содержание. Вычитаемая сумма на содержание также применяется в случае содержания в натуральной форме. Он рассчитывается по количеству детей, а именно:

первый ребёнок € 37,00 в месяц	€ 444,00 ежегодно
второй ребёнок € 55,00 в месяц	€ 660,00 ежегодно

За третьего и каждого последующего ребёнка предусмотрен дополнительный вычет в размере 73 евро в месяц.

Семейный Бонус Плюс (*Familienbonus Plus*)

Семейный Бонус Плюс – это налоговый вычет. Дети в возрасте до 18 лет имеют право на получение € 166,68 в месяц. После 18-летнего возраста Семейный Бонус Плюс составляет € 58,34 в месяц.

Семейный бонус плюс может быть запрошен родителем полностью или разделён пополам, и тогда будет учитываться только половина семейного бонуса плюс (€ 83,34, соответственно, € 29,17).

Если вы не платите алименты на своего ребёнка, вы также имеете право на семейный бонус плюс. В этом случае будет учитываться только половина семейного бонуса плюс, если только вы каким-то образом не договорились о получении полной суммы семейного бонуса плюс.

Семейный бонус плюс можно запросить у работодателя/работодательницы (форма Е 30) – тогда он будет учитываться уже в текущем фонде оплаты труда – или в Финансовой Службе при проверке декларации о перерасчёте подоходного налога для сотрудниц и сотрудников (*Arbeitnehmer:innenveranlagung*).

Прибавка на детей (*Kindermehrbetrag*)

Если семейный бонус плюс не дает эффекта из-за слишком низкого дохода, на прибавку на детей в размере € 700 на ребёнка полагается при определённых условиях:

- не менее 30 дней дохода от активной трудовой деятельности или круглогодичного пособия по уходу за ребенком и
- Право на налоговый вычет для единственного кормильца или
- Право на налоговый вычет для родителей-одиночек или
- Партнёрша/партнёр также получает активный доход от трудовой деятельности в течение как минимум 30-ти дней, и это не влияет на семейный бонус плюс в

размере как минимум 700 евро на ребёнка. В этом случае, получатель семейного пособия имеет право на прибавку на детей.

Специальные расходы (*Sonderausgaben*)

Специальные расходы без максимального ограничения:

- отчисления на добровольное продолжение страхования в рамках законного пенсионного страхования;
- Докупка школьных и студенческих лет;
- определённые пенсии и финансовое бремя;
- расходы на налоговые консультации;
- Взносы за докупку школьного и студенческого стажа или продолжение страхования могут быть заявлены также для партнёрши/партнёра. В этом случае, необходимо подать заявление об особом порядке учёта с помощью формы L1d.

Специальные расходы с максимальным лимитом:

- церковные сборы до максимум € 600,— в год;
- частные отчисления в пользу получателей пожертвований (до десяти процентов годового дохода)

О пожертвованиях и церковных взносах организации должны сообщать в Финансовую Службу. Упомянуть их в заявлении больше не нужно. Церковные взносы могут быть заявлены и для партнёрши/партнёра. В этом случае, необходимо подать заявление об особом порядке учёта с помощью формы L1d.

Расходы на рекламу (*Werbungskosten*)

Расходы на рекламу — это затраты на приобретение, страхование или получение дохода. Они должны быть инициированы профессионально, т.е. в соответствии со сферой деятельности.

Расходы на рекламу автоматически учитываются работодателем/работодательницей:

- обязательные отчисления в фонды социального обеспечения и плата за пользование карточкой e-card;
- погашение заработной платы при действующих трудовых отношениях;
- профсоюзные взносы, если они автоматически уплачиваются работодателем/работодательницей.

Индивидуальные плательщицы/плательщики могут потребовать учёта оплаченных профсоюзных взносов в рамках поданной Декларации о перерасчёте подоходного налога для сотрудниц и сотрудников.

Расходы на рекламу, учитываемые для уменьшения налога на прибыль по заявлению работниц/работников:

Компенсация проезда на служебные нужды и надбавки в евро для пригородных сообщений (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*)

Компенсация проезда на служебные нужды и надбавки в евро для пригородных сообщений рассчитываются с помощью пригородного калькулятора (*Pendlerrechner*) на официальном сайте Министерства Финансов (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/). Полученный результат пригородного калькулятора принципиально обязателен.

Минимальная компенсация за проезд/использование транспортных средств в служебных целях (*Kleines Pendlerpauschale*)

Минимальная компенсация возможна, если общественный транспорт курсирует между местом жительства и местом работы, и его использование возможно и целесообразно. Минимальная надбавка для пригородного проезда для служебных целей составляет:

до 20 km	не предусмотрено
от 20 km	€ 58,00
от 40 km	€ 113,00
от 60 km	€ 168,00

Максимальная компенсация за проезд/использование транспортных средств в служебных целях (*Großes Pendlerpauschale*)

Максимальная компенсация возможна, если между местом жительства и местом работы не курсирует общественный транспорт и его использование невозможно. Максимальная компенсация за проезд в служебных целях составляет:

от 2 km	€ 31,00
от 20 km	€ 123,00
от 40 km	€ 214,00
от 60 km	€ 306,00

Надбавки в евро для пригородных сообщений (*Pendlereuro*)

При наличии права на получение фиксированной суммы для поездок на работу предоставляется компенсация в размере двух евро за каждый километр расстояния в одну сторону между жильём и местом работы (ежегодно).

Отчисления на социальное страхование:

- **Обязательные взносы в связи с предельной занятостью**
- **Обязательные взносы за совместно застрахованных родственников**
- **Самостоятельно выплачиваемые взносы на социальное страхование**

Фиксированная ставка за дистанционную работу/телеработу (*Telearbeits-Pauschale*)

Работодательница должна/работодатель должен сообщить в Финансовую Службу (Finanzamt) количество дней, отработанных на дистанционной работе/телеработе. С годовой платёжной ведомостью. Затем это автоматически учитывается.

Фиксированная ставка составляет 3 € за день телеработы, максимум 300 € в год. Фиксированная ставка для телеработы компенсируется затратами на цифровое рабочее оборудование (Компьютер, Интернет...).

Если фактические расходы выше (например, покупка компьютера), сумма превышения будет вычтена из оплаты за рекламу и учтена.

Если работодательница/работодатель платит фиксированную ставку без налогов за дистанционную работу/телеработу, она также будет возмещена.

Мебель (*Möbel*)

В дополнение к фиксированной ставке для телеработы, могут быть заявлены расходы на эргономически подходящую мебель (например, письменный стол, вращающееся кресло, освещение). Это ограничено суммой 300 € в год; однако вы должны ввести полную сумму, так как избыточная сумма будет автоматически вычтена в следующем году. Условием возмещения расходов на мебель является то, что в течение 2025-го года вы проработали на дистанционной работе/телеработе не менее 26-ти дней.

Расходы на рекламу рассчитываются на основе фиксированной ставки, применяемой к расходам на рекламу

Перечисленные ниже расходы на рекламу вступают в силу, если они превышают фиксированную ставку, применяемую к расходам на рекламу, в размере € 132,- в год. Для отдельных профессий устанавливается фиксированная ставка (например, художницы/художники, музыканты, работницы/рабочие лесного хозяйства, лесники, смотрители

за зданием/жильём, политики, представительницы/представители, журналистки/журналисты, лица работающие на дому и др.), которая зависит от размера дохода.

Взнос сотрудниц и сотрудников в рабочий совет предприятия (Betriebsratsumlage)

Рабочий комбинезон

В этой категории упоминается типичная для профессии рабочая одежда, такая как униформа портье, комбинезон слесаря, малярши/маляра, костюм механика, рабочий халат. Расходы на одежду, которую можно носить вне рабочего места, не могут быть вычтены (например, костюмы).

Инструменты и рабочее оборудование

Расходы на них вычитываются, если они используются в профессиональных целях и необходимы для осуществления профессиональной деятельности. Стоимость инструментов и средств труда в размере менее € 1 000,— списывается в том календарном году, в котором они были приобретены. Если период их использования превышает один год, а затраты на покупку превышают € 1 000,—, они могут быть вычтены в рассрочку в течение обычного срока их полезного использования (*AfA – Absetzung für Abnutzung*). При закупке компьютеров, Финансовая Служба устанавливает свою долю не менее 40 процентов.

Пример:

Стоимость компьютера: € 2 000,—

Срок использования: 3 года

Собственная доля (40%): € 800,—

Профессиональная доля (60%) € 1 200,—

Ежегодный вычет за износ (*AfA*) равный сумме € 400,—

Интернет (*Internet*)

В связи с тем, что нельзя провести чёткое разграничение использования Интернета в личных целях, разделение расходов на Интернет на профессиональные и личные расходы осуществляется путём приблизительной оценки. В качестве профессиональных расходов вычитается пропорциональная плата провайдера, а также частичные расходы на подключение (онлайн-платы) или расходы на пропорциональные фиксированные расчёты (например, стоимость подписки на Интернет, плата за телефонные звонки и др).

Расходы на специальные направления профессиональной деятельности (например, плата за пользование правовой информационной системой), помимо расходов на интернет, полностью подлежат вычету.

Затраты на Интернет должны вычитаться (в виде годовой суммы) как цифровое рабочее оборудование.

Специальная литература, газеты и журналы

Специализированные книги должны однозначно относиться к сфере профессиональной деятельности. Общеобразовательные произведения, такие как словари и энциклопедии, не являются специализированной литературой, и по этой причине эти издания не подлежат вычету.

Расходы на обучение и повышение квалификации, а также переподготовку кадров (*Aus- und Fortbildung sowie Umschulungskosten*)

Расходы на обучение и повышение квалификации персонала, связанные с осуществляемой профессиональной деятельностью, вычитаются как расходы на рекламу. Кроме того, могут быть привлечены расходы на переподготовку для освоения (новой) профессии.

Посещение семьи на дому и ведение двух домашних хозяйств (*Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung*)

При наличии у работницы/работника двойной визы на жительство в населённом пункте, где она/он профессионально работает, она/он может зачесть расходы на посещение семьи и ведение двух домохозяйств (арендная плата, эксплуатационные расходы, обустройство жилья на месте работы). Расходы на посещение семьи на дому признаются для одиноких лиц сроком на шесть месяцев (один раз в месяц), а для партнёрских отношений – на срок двух лет (один раз в неделю), за исключением случаев, когда годовой доход партнёрши/партнёра превышает € 7 284,- или по причине невозможности переселения членов семьи, нуждающихся в уходе, или если по экономическим причинам нет возможности переехать всей семьёй с детьми, нуждающимися в уходе. В этих случаях ограничение по времени не применяется.

В случае постоянной смены места работы (например, строители, временные работницы/работники) или если период внешней деятельности изначально ограничен максимально пятью годами, также предоставляется более длительный период.

Рабочая комната

Расходы на устроенное рабочее помещение подлежат вычету только в том случае, если оно представляет собой центр профессиональной и производственной деятельности. В случае домашних и дистанционных работников эти расходы, обычно, подлежат вычету. Однако, если работодательница/работодатель предоставляет рабочее место, расходы на оборудование рабочего кабинета не могут быть заявлены.

Командировочные расходы

Суточные

Продолжительность служебной командировки более:

3-х часов	€ 10,00
4-х часов	€ 12,50
5-ти часов	€ 15,00
6-ти часов	€ 17,50
7-ми часов	€ 20,00
8-ми часов	€ 22,50
9-ти часов	€ 25,00
10-ти часов	€ 27,50
11-ти часов	€ 30,00

Суточные подлежат вычету, если работница/работник покидает территорию в непосредственной близости от места работы (25 км) и не устанавливается новое место работы. Новое рабочее место считается установленной, если работница/работник постоянно работает в местности более пяти дней, один раз в неделю и более пяти дней либо периодически, но нерегулярно, более 15 дней. Работой считается не только статическая работа, но и транспортное средство.

Расходы на проживание внутри страны (*Nächtigungsgelder Inland*)

Из стоимости проживания в стране может быть запрошен вычет фактической стоимости проживания, включая завтрак или единовременная сумма в размере € 17,—. Если сотруднице/сотруднику предоставляется жильё (например, спальная кабина водительницы/водителя грузовика), вычитаются фактические расходы (например, завтрак или пользование туалетом на автовокзалах) или единовременная сумма в размере € 4,50 в сутки в стране и € 5,85 за границей.

Суточные за границей (*Taggelder Ausland*)

Их можно рассчитать на основе максимальной суммы командировочных расходов федеральных служащих за границу. Полные суточные действительны в течение 24-х часов (например, с 7:00 до 7:00). Если командировка длится более трёх часов, то за каждый час исчисляется одна двенадцатая часть соответствующего сбора за каждую командировку за границу.

Расходы на проживание за границей (*Nächtigungsgelder Ausland*)

При размещении за границей также может потребоваться вычет фактических расходов на проживание, включая завтрак, в качестве расходов на рекламу. Без документального подтверждения будут учитываться фиксированные ставки высшего уровня компенсаций за выезд за границу для федеральных служащих.

Расходы на поездку (*Fahrtkosten*)

В случае выезда сотрудниц/сотрудников в служебную командировку, они могут потребовать возмещения командировочных расходов или, если они путешествуют на собственном автомобиле, возмещения командировочных расходов. Если расстояние, пройденное в интересах службы, превышает цифру 30 000 км в год, то будут учитываться административные расходы только на 30 000 км. Однако можно запросить покрытие фактических расходов на транспортное средство (обслуживание, бензин, ремонт, страхование и т. д.), включая расходы на покупку (в течение восьми лет). Они будут разделены на деловые и личные расходы (требуется точный учёт командировок!). При использовании велосипеда можно получить компенсацию за проезд до 1500 километров.

Административные расходы на км пути:

Время поездки	1.1.– 30.6.2025 // с 1.7.2025		
Автомобиль	€ 0,50	//	€ 0,50
Моторный велосипед, мотоцикл и велосипед	€ 0,50	//	€ 0,25
за каждого перевозимого человека	€ 0,15	//	€ 0,15

Компенсация пробега покрывает все виды расходов (покупка, обслуживание, ремонт, страховка, роуиньета/виньета, а также дорожные сборы и парковка).

Минимум информации в дорожной карте

- › Используемое транспортное средство
- › Дата поездки
- › Время в пути с указанием времени отправления и прибытия
- › Количество пройденных километров (пробег)
- › Пункт отправления и пункт назначения поездки
- › Цель служебной командировки
- › Подпись

Материальный ущерб, причиненный профессиональной деятельностью (*Vermögensschäden durch die Berufsausübung*)

Материальным ущербом, причинённым в ходе профессиональной деятельности, являются расходы на рекламу (например, ДТП во время командировки, когда работница/работник не обвиняется в грубой халатности при управлении транспортным средством).

Исключительные расходы (*Aussergewöhnliche Belastungen*)

Исключительные расходы с учётом части убытков, покрываемой пострадавшей стороной:

- › Страхование от болезни,
- › Стоимость лечения,
- › Расходы на госпитализацию,
- › Протез,
- › Устройства для слуха и нарушений слуха (например, очки, слуховые аппараты),
- › Расходы по уходу за детьми (детский сад, ясли) только для родителей-одиночек,
- › Медицинское страхование членов семьи,
- › Стоимость похорон и могилы, если они не покрываются наследством (максимум € 20 000)

По этим расходам Финансовая Служба рассчитывает часть, покрываемую пострадавшей стороной. Налогообложению подлежат только расходы, которые превышают эту часть, покрываемую пострадавшей стороной.

Исключительные расходы без учёта части, покрываемой пострадавшей стороной

- › Расходы на обязательное профессиональное обучение ребёнка за границей (единовременно € 110, - в месяц), если по месту проживания и в непосредственной близости нет возможности получить соответствующее образование.
- › Дополнительные расходы на детей, за которые получают повышенные семейные пособия (единовременно € 262, - в месяц). Могут быть вычтены и реальные расходы (при предъявлении таких доказательств). Пособие по уходу уменьшает единовременную сумму.
- › Дополнительные расходы на детей (за исключением увеличения семейных пособий), если установлено снижение трудоспособности не менее чем на 25 процентов.

- Расходы по болезни, если установлено снижение трудоспособности не менее чем на 25 процентов (предъявление соответствующих справок обязательно).
- Расходы на покрытие убытков вследствие стихийных бедствий, если ущерб не покрывается страховкой.

В случае снижения трудоспособности, а также в случае необходимости соблюдения специальной диеты предусмотрены фиксированные надбавки. Вместо единовременных выплат в случае инвалидности могут также вычитаться фактические расходы. В дополнение к единовременным выплатам, указанным выше, расходы на дополнительные средства, которые не приобретаются регулярно (например, инвалидная коляска, слуховой аппарат) и расходы на лечение (например, услуги врача, больничные расходы, расходы на курс лечения, на лекарства, проезд для лечения, расходы для скорой медицинской помощи).

Отрицательный налог (*Negativsteuer*)/ Налоговый кредит (*Steuergutschrift*)

При низком уровне дохода, из которого вычитаются отчисления на социальное страхование (это также относится к самостоятельно выплачиваемым взносам на социальное страхование), а в случае небольшого или нулевого подоходного налога - взносы возмещаются Финансовой Службой (*Finanzamt*):

для сотрудниц/сотрудников:

55% взносов, максимум € 1 277, - в случае запроса возмещения за использование собственного транспортного средства в служебных целях, сумма возмещения увеличивается до максимум € 1 398.

для пенсионерок/пенсионеров:

80% взносов, максимум € 710.

Совет рабочих/служащих (*Der Betriebsrat*)

- Заключает внутренние соглашения на уровне предприятия/компании,
- Обеспечивает соблюдение коллективных договоров и внутренних соглашений на уровне предприятия/компании,
- Вносит предложения по улучшению условий труда и безопасности труда
- Имеет право участвовать в устройстве рабочих мест,
- Имеет право заниматься кадровыми и деловыми/экономическими вопросами,

- Имеет право принимать меры против возможных увольнений/отставок и оспаривать их в суде,
- Может предотвратить перевод (при определённых условиях),
- Должен быть проинформирован обо всех проблемах сотрудниц и сотрудников.

Совет рабочих/служащих нуждается в вашей поддержке

Около 1,2 миллиона работниц и работников, объединённых в профсоюзы, служат основой для сильного представительства. Это относится и к Совету рабочих и служащих (сокращённо: Рабочий совет!). Чем больше членов в Рабочем совете на предприятии, тем прочнее его позиции.

Выборы Рабочего совета на предприятии

Право голоса имеют все работницы и работники, независимо от национальности/гражданства, достигших 16-летнего возраста и принятых на работу на день избрания Избирательной Комиссии и на день избрания Рабочего совета предприятия.

Пассивное право голоса

В Рабочий совет могут быть избраны работницы и работники, которые:

- достигли возраста 18-ти лет,
- работают на предприятии не менее шести месяцев (за исключением вновь созданных предприятий и сезонных фирм).

Создание Рабочего совета на предприятии

Если на предприятии постоянно работают не менее пяти сотрудников (без начальницы/начальника), то законные положения об учреждении Рабочего совета выполняются. Владелец компании не имеет права ограничивать или дискриминировать в своих действиях вовлечённых работниц и работников. От увольнения защищены:

- члены избирательной комиссии,
- кандидаты на выборах в Рабочий совет предприятия,
- члены, избранные в Рабочий совет предприятия.

Нужно сделать всего несколько шагов, чтобы создать Рабочий совет предприятия:

- Проведение собрания персонала для избрания избирательной комиссии (она проведёт выборы),
- объявление о выборах (когда и где состоятся выборы),
- Тайное голосование и подсчёт,
- Рабочий совет предприятия может начать свою деятельность.

Объединение Австрийских Профсоюзов (ОАП-ÖGB) и отраслевые профсоюзы предоставляют консультации и поддержку в организации выборов, а затем поддерживают Рабочий совет предприятия в выполнении его задач.

Молодёжный доверительный совет (*Jugendvertrauensrat*)

Молодежный доверительный совет является важной отправной точкой для учениц/учеников/подмастерья и посредником между заботами учениц/учеников/подмастерья и руководством предприятия. Часто только тогда, когда представители Молодёжного доверительного совета – обычно в сотрудничестве с Рабочим советом – участвуют в принятии решений, затрагивающих молодежь, и выражают мнение молодёжи, они, наконец, приходят к приемлемым решениям. Если на предприятии работает не менее пяти сотрудников в возрасте до 18 лет или учеников в возрасте до 21 года, они могут избрать Молодежный доверительный совет для представления своих особых интересов. Молодёжный совет избирается сроком на два года.

В состав Молодежного доверительного совета могут быть избраны:

- лицо, которому на день выдачи извещения о выборах не исполнилось 23 года,
- лицо, проработавшее в компании в день выборов не менее шести месяцев.

Все молодые сотрудницы и сотрудники компании имеют право выбирать, кто:

- на день выдачи уведомления об избрании им не исполнилось 18 лет,
- на день выдачи уведомления об избрании она/он работает на предприятии в качестве ученицы/ученика и не достиг 21 года,
- в день выдачи уведомления об избрании и в день голосования она/он работает на предприятии.

Важнейшими задачами и компетенциями Молодежного доверительного совета являются:

- представлять экономические, социальные, медицинские и культурные интересы молодых работниц и работников;
- обеспечивать соблюдение положений, касающихся условий труда и ученичества молодых людей;
- призывают к принятию определённых мер по устранению существующих недостатков или недопущению возможных недостатков в будущем;
- **участвовать с совещательным голосом** в заседаниях Рабочего совета предприятия;
- вносить предложения по обучению и профессиональному обучению.

Права и обязанности членов молодёжного совета во многом соответствуют правам и обязанностям членов рабочего совета предприятия:

- › Свобода в принятии решений и дачи поручений,
- › Запрет ограничений и дискриминации,
- › Защита от отставки и увольнения.

Члены молодёжного доверительного совета имеют право на освобождение/получение согласия для обучения продолжительностью две недели в течение срока полномочий. Если на предприятии нет молодёжного доверительного совета, тогда молодёжные отделы профсоюзов предоставляют информацию и поддержку для его избрания, а затем и для организации его деятельности.

Другие представительства (*Weitere Vertretungen*)

Центральный рабочий совет (*Zentralbetriebsrat*)

В состав компании может входить несколько предприятий или хозяйствующих субъектов одного уровня. Если они образуют единую экономическую единицу и управляются предприятием централизованно, то должен быть создан Центральный рабочий совет. Центральный рабочий совет представляет общие интересы работниц и работников всех предприятий или сегментов бизнеса.

Рабочий совет концерна (*Konzernbetriebsrat*)

Если юридически независимые/автономные предприятия находятся в общем хозяйственном ведении, они создают концерн. В концерне, в котором имеются рабочие советы в нескольких компаниях, представительство его работников может быть создано на уровне концерна.

Европейский рабочий совет (*Europäischer Betriebsrat*)

Европейский рабочий совет должен быть создан для компаний и концернов с дочерними предприятиями, расположенными в разных европейских государствах.

Представитель по делам людей с ограниченными возможностями (*Behindertenvertrauensperson*)

Если на долгосрочном предприятии работает не менее пяти работниц/работников с ограниченными возможностями, должен быть избран их представитель. Вместе с рабочим советом, это доверенное лицо представляет интересы и особые потребности этой группы сотрудниц и сотрудников.

Инструктор по охране труда и технике безопасности (*Sicherheitsvertrauensperson*)

Начиная с одиннадцати сотрудников будет назначен инструктор по охране труда и технике безопасности. Доверенное лицо, ответственное за охрану труда, обращает внимание на необходимость улучшения условий труда работниц и работников.

Адреса

ОБЪЕДИНЕНИЕ АВСТРИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ (ОАП-ÖGB)

1020 Wien-Вена, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон: (01) 534 44 39

ÖGB-Service (предоставление услуг): (01) 534 44 39 100

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

ПРОФСОЮЗЫ

ПРОФСОЮЗ GPA

(*Gewerkschaft GPA*)

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Телефон: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa.at

www.gpa.at

ПРОФСОЮЗ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ GÖD

(*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*)

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Телефон: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION _ ПРОФСОЮЗ СУЩЕСТВОВАНИЯ

(*yunion _ Die Daseinsgewerkschaft*)

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Телефон: (01) 313 16 8300

E-Mail: info@yunion.at

www.yunion.at

ПРОФСОЮЗ СТРОИТЕЛЬСТВА И ЛЕСОМАТЕРИАЛОВ Bau-Holz

(Gewerkschaft Bau-Holz)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон: (01) 534 44 59

E-Mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at

ПРОФСОЮЗ ТРАНСПОРТА И УСЛУГ VIDA

(Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПОЧТЫ И СВЯЗИ

(Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОФСОЮЗ PRO-GE

(Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОАП-ÖGB

(Landesorganisationen)

ÖGB BURGENLAND (БУРГЕНЛАНД)

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Телефон: (02682) 770

E-Mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

ÖGB KÄRNTEN (КАРИНТИЯ)

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Телефон: (0463) 58 70

E-Mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

ÖGB NIEDERÖSTERREICH (НИЖНЯЯ АВСТРИЯ)

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Телефон: (02742) 266 55

E-Mail: niederoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederoesterreich

ÖGB OBERÖSTERREICH (ВЕРХНЯЯ АВСТРИЯ)

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Телефон: (0732) 66 53 91

E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

ÖGB SALZBURG (ЗАЛЬЦБУРГ)

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Телефон: (0662) 88 16 46

E-Mail: salzburg@oegb.at

www.oegb.at/salzburg

ÖGB STEIERMARK (ШТИРИЯ)

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Телефон: (0316) 70 71

E-Mail: steiermark@oegb.at

www.oegb.at/steiermark

ÖGB TIROL (ТИРОЛЬ)

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

Телефон: (0512) 597 77

E-Mail: tirol@oegb.at

www.oegb.at/tirol

ÖGB VORARLBERG (ФОРАРЛЬБЕРГ)

6800 Feldkirch, Widnau 2

Телефон: (05522) 35 53

E-Mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg

ПАЛАТЫ ТРУДА (ПТ-АК) *(Kammern für Arbeiter und Angestellte)*

ПАЛАТА ТРУДА ВЕНЫ

1040 Wien-Вена, Prinz-Eugen-Straße 20–22

Телефон: (01) 501 65 0

www.wien.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА БУРГЕНЛАНДА

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7,

Телефон: (02682) 740

www.bgld.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА КАРИНТИИ

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3,

Телефон: 05 04 77

www.kaernten.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА НИЖНЕЙ АВСТРИИ

3100 St. Pölten, AK-Platz 1,

Телефон: 05 71 71

www.noee.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА ВЕРХНЕЙ АВСТРИИ

4020 Linz, Volksgartenstraße 40,

Телефон: 05 06 906 0

www.oee.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА ЗАЛЬЦБУРГА

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10,

Телефон: (0662) 86 87

www.sbg.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА ШТИРИИ

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6–14,

Телефон: 05 77 99 0

www.stmk.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА ТИРОЛЯ

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7,

Телефон: 0800 22 55 22

www.tirol.arbeiterkammer.at

ПАЛАТА ТРУДА ФОРАРЛЬБЕРГА

6800 Feldkirch, Widnau 4,

Телефон: 05 02 58

www.vbg.arbeiterkammer.at

ОСНОВНЫЕ АРГУМЕНТЫ

в пользу членства в профсоюзе:

- › Членство в сильном сообществе состоящем из более 1,2 миллиона участников
- › Полное участие в равных условиях труда
- › Увеличения и надбавки к годовой зарплате
- › Защита отпускных и рождественской премии
- › Бесплатная юридическая защита при трудовых спорах
- › Скидки на покупки, отдых и культурные мероприятия

ПЛЮС

Дополнительная информация о многочисленных преимуществах, таких как бесплатные консультации по вопросам трудового и социального права, комплексные страховые услуги:

www.oegb.at, mitgliedwerden@oegb.at

Для тех, кто желает финансовой грамотности:

- › Правовая защита при возникновении разногласий с работодателем/работодателем
- › Увеличения и надбавки к годовой зарплате
- › Снижение налога на прибыль с января 2016 г.
- › Назначение отпускных и рождественских премий
- › Привлекательные предложения для отпуска
- › Скидки на покупки в нескольких магазинах
- › Сниженная плата за вход на многие спортивные и развлекательные мероприятия
- › Членский взнос составляет всего 1% от вашего ежемесячного дохода и не облагается налогом

Для тех, кто хочет надёжности:

- › Помощь по безработице
- › Повышение личной независимости от работодателя/работодателя
- › Страхование Flexpower - выгодное страхование для самозанятых и контрактных работников/работников от потери дохода из-за болезни и несчастных случаев.
- › Страхование Flexpower - выгодное страхование для самозанятых и контрактных

работников от потери дохода из-за болезни и несчастных случаев.

- › Страхование солидарности - Страхование на случай инвалидности или смерти в результате несчастных случаев на отдыхе, больничных расходов и многого другого
- › Достижение справедливых условий труда - ежегодное обсуждение Коллективных договоров о повышении заработной платы, отпускных и рождественских бонусах, оплате сверхурочных, положениях о защите при увольнении, надбавках, премиях, транспортных налогах, дебиторской задолженности, развлечениях и т. д.

Для тех, кто желает получить профессиональную и правовую помощь:

- › Информация, консультации и помощь по трудовому законодательству, классификации заработной платы, отпусков и т. д.
- › Семинары и курсы повышения квалификации (также возможны посредством электронного обучения/E-Learning/)

Для любителей экскурсий и культуры:

- › Благоприятное использование многих курортных посёлков и домов отдыха
- › Выгодный доступ к термальным источникам



ПОЛНЫЙ ГАЗ

ЧЕМ ЗАНИМАЕТСЯ ПАЛАТА ТРУДА (АК)?

Оказывает помощь и консультирование - при проблемах на работе, в случае банкротства компании, в ученичестве, когда вас дразнят/беспокоят компании или с договорами аренды.

И мы тщательно изучаем законы, чтобы заботы трудящихся не оставались без внимания.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Быть рядом
делает тебя
сильнее!

Присоединяйся
прямо сейчас!

Объединение Австрийских Профсоюзов здесь для тебя. Во время кризиса и после. Для тебя и твоей семьи. За равные возможности. За активное участие. Для здоровых условий труда. За справедливый доход. И за многое, многое другое.

Для хорошей жизни каждого.

Вот почему мы здесь! oegb.at/mitgliedwerden

OGB

ТО, ЧТО ВАМ НЕПРЕМЕННО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ!

**ÖGB-ОАП (Объединение Австрийских
Профсоюзов) излагает в этой брошюре:**

- » Положения трудового права
- » Прекращение трудовых отношений
- » Положения для родителей и детей
- » Страхование по безработице
- » **Общий Закон о социальном обеспечении**
(Allgemeines Sozialversicherungsgesetz)
- » Налоговые правила
- » Представительство сотрудниц и сотрудников в
компании/учреждении

Всем хорошей жизни!

oegb.at

ÖGB