



ТО, ЧТО ВАМ
НЕПРЕМЕННО
СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ!

ИЗДАНИЕ 2022 года
Подробнее на: oegb.at

OGB




”

Современный мир труда
предъявляет к нам
высокие требования.
Я добиваюсь большего
уважения к труду
рабочих и служащих.

Ренате Андерль

Президент Палаты Труда

 [renateanderl.at/facebook](https://www.facebook.com/renateanderl.at/)
[wien.arbeiterkammer.at](https://www.wien.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
Время работы, время отдыха	8
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
Сроки предъявления своих прав в письменной форме (<i>Verfallfristen</i>)/	
Сроки исковой давности (<i>Verjährung</i>)	20

Положения для родителей и детей

Военная служба/общественные работы (<i>Präsenz-/Zivildienst</i>)	21
Освобождение с места работы 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>)	28
Семейное пособие (<i>Familienbeihilfe</i>) и вычитаемая сумма для детей (<i>Kinderabsetzbetrag</i>)	31
Обследования по медицинской карточке матери и ребёнка (<i>Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen</i>)	32

Страхование по безработице

Пособие по безработице (<i>Arbeitslosengeld</i>)	33
Экстренная помощь (<i>Notstandshilfe</i>)	35
Пенсионный аванс (<i>Pensionsvorschuss</i>)	36
Семейная надбавка (<i>Familienzuschlag</i>)	38
Сокращённый график работы для пожилых людей (<i>Altersteilzeit</i>)	38
Работа по сокращённому графику (<i>Kurzarbeit</i>)	39

Общий Закон о Социальном Обеспечении

Полная страховка (<i>Vollversicherung</i>)	40
--	----

Маргинальная занятость (<i>Geringfügige Beschäftigung</i>)	40
Компенсационное пособие (<i>Ausgleichzulage</i>)	41
Компенсационные и пенсионные надбавки (<i>Ausgleichzulagen- bzw. Pensionsbonus</i>)	42
Дополнительное добровольное страхование (<i>Freiwillige Weiterversicherung</i>)	42
Сострахование (<i>Mitversicherung</i>)/дополнительный взнос на медицинское страхование	43
Пособие по уходу (<i>Pflegegeld</i>)	44

Сборы и освобождение от сборов

Сборы	44
Освобождение от сборов	44

Налоговые правила

Налоговое законодательство для сотрудников и сотрудниц	45
Пути обжалования в суде (<i>Rechtsmittel</i>)	47
Специальные расходы	50
Расходы на рекламу	51
Исключительные расходы	58
Отрицательный налог (<i>Negativsteuer</i>)/Налоговый кредит (<i>Steuerzugschrift</i>)	59

Представительство сотрудников и сотрудниц в компании

Рабочий Совет/Трудящихся (<i>Betriebsrat</i>)	60
Молодёжный Совет (<i>Jugendvertrauensrat</i>)	61
Другие представительства	62

Адреса

Объединение Австрийских Профсоюзов (ОАП-ÖGB) и отраслевые профсоюзы	64
Палаты для рабочих и служащих (Kammern für Arbeiter und Angestellte)	66

Издание 2022 г.

Ausgabe 2022 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in russischer Sprache

Медийный владелец и издатель: ÖGB-ОАП (Объединение Австрийских Профсоюзов),
Организация, координация, предоставление услуг, 1020 Вена, Johann-Böhm-Platz 1

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

Переводчик: Раду Плэмэдялэ, эксперт ÖGB-ОАП

Графика: Издательство ÖGB-ОАП/Райнхард Шён **Набор:** Издательство ÖGB-ОАП/Вальтер Шауер

Фотография на обложке: stock.adobe.com

Номер ZVR (Центральный реестр ассоциаций): 576439352

Трудовые отношения (*Arbeitsverhältnis*)

Основание трудовых отношений

Мы имеем дело с трудовыми отношениями, когда лицо (работник) предоставляет свою рабочую силу и, таким образом, осуществляет профессиональную деятельность под руководством другого лица (работодателя или его представителя), находясь, таким образом, в отношениях личной зависимости. Личная зависимость работников характеризует трудовые отношения. В рамках трудовых отношений 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 работники имеют иные права по сравнению с простыми наёмными работниками. Такой договор может быть заключен только в том случае, если работник осуществляет независимую деятельность, соответственно, не имеет личной зависимости.

Существенные отличительные черты

В случае **договора подряда** работник должен продукт, результат, риск исполнения несёт тот, кто выполняет заказ, который действует за счет собственных средств, не имея каких-либо личных трудовых обязательств.

Независимые поставщики услуг/подрядчики обязуются предоставить услугу в течение определенного или неопределенного 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 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

Трудовой договор является соглашением между работником и работодателем. Работник обязуется оказать определенную услугу, а 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» („schließige Handlung“), когда кто-то оказывает услугу, а кто-то её принимает.

Должностная инструкция (*Dienstzettel*)

Сразу после начала трудовых отношений работодатель должен предоставить работнику письменную должностную инструкцию, в которой описаны основные права и обязанности.

Должностная инструкция должна включать следующую информацию:

1. Имя и адрес работодателя;
2. Имя и адрес работника;
3. Начало трудовых отношений;
4. Прекращение трудовых отношений - для срочных трудовых отношений;
5. Срок уведомления о возможном увольнении (Kündigungsfrist), дата увольнения (Kündigungstermin);
6. Обычное место работы, необходимые справки о смене места работы;
7. Надлежащее включение в общий штат/организационную структуру;
8. Использование по назначению;
9. Начальное вознаграждение, основной оклад, дополнительные составляющие вознаграждения (специальные выплаты), Дата получения оклада;
10. Продолжительность ежегодного отпуска;
11. Согласованное нормальное рабочее время в день и неделю;
12. Информация о применимых нормах коллективного права (коллективный договор, устав, минимальная заработная плата, вознаграждение за обучение, коллективный договор на уровне предприятия/компании) и указание помещения в компании, в которой эти доступны для ознакомления;
13. Название и адрес Страховой кассы предприятия, относящейся к работнику.

Информация по пунктам 5, 6 и с 9 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., должностная инструкция будет вручена - в течение двух месяцев - только по заявлению вашего работника.

Если трудовые отношения делятся максимум один месяц или все необходимые пункты прописаны в письменном договоре, то должностную инструкцию вручать не нужно.

Должностная инструкция также будет выдана независимым подрядчикам.

Внимание:

Прежде чем подписать договор, работник должен его внимательно прочитать. Если его содержание или должностная инструкция ему/ей непонятны, он/она должны обратиться за советом к профсоюзам.

Особое значение имеют следующие моменты:

- Уточнения относительно пробного периода (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 (приемлема только от € 3.780,- брутто в месяц);
- Условия уведомления и дата увольнения;
- Обязательства по возмещению расходов на профессиональное обучение (в принципе, обязательство отработать максимум 4 года, обязательная месячная ставка/шкала периодических платежей).

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

И должностная инструкция, и трудовой договор предоставляются бесплатно.

Платежные ведомости/листочки

Каждый сотрудник должен получать в конце каждого месяца информацию о выплате заработной платы (платежная ведомость/листочки). В качестве минимального требования они должны включать размер заработной платы, размер и состав удержанных сумм. Это право может быть заявлено по гражданскому делу в суде.

Время работы, время отдыха

Нормальное рабочее время согласно Закону о регулировании рабочего времени

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

Дополнительные часы

Допускается до 20 дополнительных часов в неделю. Несмотря на это, рабочее время в день не может превышать 12 часов. Однако, в течение 17-недельного периода наблюдения продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать 48 часов.

В случае сверхурочной работы они вознаграждаются дополнительным вознаграждением в размере не менее 50% в виде свободного времени или денег. За одиннадцатый и двенадцатый часы, а также свыше 50 часов, отработанных в неделю, работодатель сам выбирает, следует ли выплачивать компенсацию свободным временем или наличными.

Перерывы

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, работникам, работающим вахтовым методом, должны предоставляться короткие оплачиваемые перерывы. При выполнении тяжелых работ в ночное время каждой смене предоставляется десятиминутный оплачиваемый перерыв.

Время отдыха

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 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 работникам предоставляется 36-часовой перерыв в рабочие дни.

В исключительных случаях работа, выполняемая в четыре выходных или праздничных дня, также может быть разрешена Коллективным Соглашением, заключённым на уровне предприятия (Betriebsvereinbarung).

Если перерыв на выходные (Wochenruhe) прерывается в течение 36 часов до начала следующей рабочей недели, 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

Рабочее время должно быть согласовано с работодателем, если оно не установлено заранее в Коллективном Соглашении на уровне предприятия ((Betriebsvereinbarung)). Одностороннее изменение рабочего времени 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 работника и
4. не противоречит никакому заключенному договору/соглашению.

Неполный рабочий день

Продолжительность рабочего времени должна быть согласована с работодателем. Изменение рабочего времени должно быть в письменной форме. Постоянное превышение согласованного рабочего времени ведёт к негласному установлению более длительного (среднего) рабочего времени. 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.

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 трехмесячного периода) или при гибком регулировании рабочего времени.

Также существуют ограничения для штатных сотрудников в неделю, когда сверхурочная работа не предусмотрена (например, 38,5 часов в неделю, 1,5 часа без оплаты). В этом случае эти часы также относятся к работникам, занятым неполный рабочий день оплаты.

Сверхурочная работа разрешена только в том случае, если:

1. это договорное обязательство или из лояльности
2. есть повышенная потребность в работе
3. не противоречит интересам работника

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

Сверхурочная работа более 10 часов в день и более 50 часов в неделю может быть отклонена даже без объяснения причин.

Гибкий рабочий график (*Gleitzeit*)

Гибкий рабочий график допускается, если:

1. заключается письменный договор о гибком графике работы там, где существует Рабочий Совет/Трудящихся, 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 сверхурочных часов или минус часов, которые могут быть восстановлены после окончания гибкого рабочего периода или после, и
5. согласовывается с работодателем считать нормальным рабочим днём день, когда, например, работник совершил визит к врачу или разграничение его режима и до какой степени и т. д.

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

Другие формы гибкого рабочего времени

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 определённым правилам в соотношении 1:1, когда сверхурочная работа может быть компенсирована в срок и не должна оплачиваться как сверхурочная. Если речь идет о сменной работе, то эти колебания должны осуществляться согласно ротации. Привычка работать имеет место регулярно и служит интересам 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.

Работа на дому (*Homeoffice*)

Домашний офис — это когда сотрудник регулярно выполняет работу на дому, при этом дом включает в себя также второстепенное место жительства или дом близкого родственника или партнера, но не общественные места.

Работа на дому не может быть навязана в одностороннем порядке работодателем, а также не может быть инициирована или осуществлена в одностороннем порядке работником. Домашний офис всегда должен быть согласован в письменной форме. Вы также можете отказаться от этого соглашения по уважительной причине, преду-

предив об этом за один месяц до окончания календарного месяца. В принципе, необходимое для этого рабочее оборудование должен предоставить работодатель. Однако также может быть достигнута договорённость о том, что рабочее оборудование предоставляется работником. В любом случае, 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 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 работодатель должен объяснить вам, как должна выглядеть эргономичная работа. В идеале он также предоставит необходимое оборудование.

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

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

В случае болезни, работники могут претендовать на вознаграждение в течение шести недель. Это право продлевается до восьми недель после первого года работы и до десяти недель после 15 лет работы и до двенадцати недель после 25 лет работы. Это право на вознаграждение принадлежит всем работникам за каждый год работы.

Все работники имеют право требовать вознаграждения в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Он 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
После первого года и до 15-го года 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 ученика и оплачиваемым больничным для дальнейших	4 недель

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

Отпуск

Право на отпуск

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

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

Расчёт трудового стажа

Для определения продолжительности отпуска необходимо рассчитать период работы у одного и того же работодателя без перерывов продолжительностью более трех

месяцев, за исключением случаев, когда работник увольняется, решает уйти без веской причины или увольняется.

При расчёте продолжительности отпуска также необходимо учитывать следующие аспекты:

- › другая служба в стране, выполненная не менее чем за шесть месяцев;
- › период обучения, который превышает обязательное образование (AHS, HAK, HTL) и в школе страны. При определенных условиях могут учитываться и периоды обучения в школах за границей;
- › обычная продолжительность успешно завершённого обучения в университете;
- › периоды самозанятости (предпринимательства) в стране, если она продолжалась не менее 6 месяцев;
- › часы помощи в развитии;
- › сроки содержания под стражей в соответствии с Законом о Помощи Жертвам;
- › первый отпуск по беременности и родам в трудовых отношениях не более 10 месяцев.

Однако следует отметить, что расчетные 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, на втором году работы, с началом рабочего года. По окончании трудовых отношений за неиспользованный отпуск выплачивается алиquotная компенсация отпуска (*aliquote Urlaubersatzleistung*). Отпускные дни, неиспользованные в предыдущие годы, будут полностью компенсированы. Обязательство по возмещению, если кто-то уже израсходовал больше чем пропорциональная часть отпуска, исключается решением Европейского Суда.

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

Сотрудник/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 отчетный год.

Право на отпуск теряет силу, если работник не воспользовался им до 31.3 третьего года, следующего за соответствующим календарным годом. Каждый календарный год указывается отдельно в информационной карточке 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 (*Kündigungsdauern*)/Даты прекращения трудовых отношений (*Kündigungstermine*)

Даты прекращения трудовых отношений

С 1 октября 2021 года сроки уведомления и даты прекращения трудовых отношений для работников были скорректированы в соответствии с периодами для наёмных работников. В принципе, 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 работников коллективные договоры для отраслей, в которых преобладают сезонные работы, могут предусматривать различные правила.

Периоды уведомления

менее 2 лет деятельности	6 недель
от 3 года до 5 лет работы	2 месяца
от 6 года до 15 лет работы	3 месяца
от 16 года до 25 лет работы	4 месяца
от 26 года работы	5 месяцев
В случае заявления работника об увольнении ближе к последнему числу месяца	один месяц

Отставка/освобождение от занимаемой должности (*Entlassung*)

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

- нелояльность,
- потеря доверия,

- продолжительное отсутствие на работе, за исключением случаев конкретной болезни или несчастного случая.

Причины отставки/освобождения с места работы рабочих исчерпывающе (полностью) перечислены в § 82 Свода законов о производственной деятельности и труде № 1859 (Gewerbeordnung). Например, речь идёт о:

- совершении действий в ущерб работодателю (например, некачественная работа),
- постоянное пренебрежение своими обязанностями.

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

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

- если он /она не может продолжать работу или если продолжение работы может нанести вред его или её здоровью;
- если работодатель необоснованно снижает заработную плату сотрудника/сотрудницы или ставит его/её в невыгодное положение с точки зрения выплаты в натуральной форме, таких как, например, предоставление нездорового питания в недостаточном количестве, предоставление нездорового/вредного жилья.

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

Компенсационная выплата при увольнении (*Kündigungsschädigung*)

Если трудовые отношения приостановлены работодателем, например, за несоблюдение срока уведомления, даты увольнения или необоснованной отставки, сотрудник/сотрудница 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 работник решает досрочно приостановить рабочий процесс по уважительной причине, вызванной задержкой платежа со стороны работодателя. При выплате компенсационной выплаты при увольнении или отпуске, осуществляется выплата пособия по безработице и досрочной трудовой пенсии.

Расторжение договора по обоюдному согласию (*Einvernehmliche Auflösung*)

Прекращение трудовых отношений по обоюдному согласию подразумевает, что работник и его 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 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;
- › необоснованная и незаслуженная отставка;
- › обоснованное преждевременное прекращение рабочего процесса работником;
- › истечение временно согласованного периода работы (временного);
- › расторжение трудового договора по обоюдному согласию;
- › добровольное увольнение 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 работника по собственному желанию в связи с получением пенсии по нетрудоспособности или инвалидности уже по истечении трех лет;
- Если ваш сотрудник объявляет о выходе на пенсию/отстранении от работы не позднее, чем за три месяца до окончания отпуска по уходу за ребенком, а законные трудовые отношения длятся не менее пяти лет. В этом случае, сотрудник имеет право на единовременное выходное пособие в размере половины общей суммы, которую он или она обычно получал бы, что составляет максимум три месячных 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, заключенные с 1 января 2003 года. 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, у 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 каждого работника заключить индивидуальный договор для применения новой системы оплаты труда. Это подразумевает, однако, что и работник, и работодатель договариваются о содержании договора – никто не может заставить другого перейти на новую систему оплаты труда (см. переход на новую систему оплаты труда). С 01.01.2008 г. независимые поставщики услуг /подрядчики были включены в новую схему возмещения.

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

Если на работника распространяется новая система возмещения, работодатель 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 расчета компенсационного взноса. Должны вносить вклад как денежные компоненты, находящиеся на верхнем пределе базы взносов (*Höchstbeitragsgrundlage*),

так и те, которые ниже предельного предела занятости (*Geringfügigkeitsgrenze*). Территориальная Касса Медицинского Страхования далее перечисляет выплаченные суммы в Фонд страхования рабочих (*betriebliche Vorsorgekasse*). Общая сумма компенсации получается из взносов, уплачиваемых работодателем в фонд компании, плюс проценты и минус административные расходы.

Новый закон о возмещении в период ухода за ребёнком, военной службы и общественных работ (*Präsenz- und Zivildienst*)

Согласно Общему Закону о Социальном Страховании (*ASVG*), даже в период военной службы работником и гражданской службы в пользу общества, в период получения пособия по болезни и по беременности и родам, 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 паллиативной помощи умирающим родственникам 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 работодатель должен платить взносы. Если кто-то заключает новый трудовой договор с 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. Работник не имеет права на получение окончательного возмещения, если он уволился по собственному желанию, был отправлен в отставку из-за долгов или преждевременно и необоснованно приостановил трудовые отношения. В этих случаях, накопленный вклад не теряется, а остается в Фонде страхования работников компании, на него начисляются проценты и он переходит в другие трудовые отношения. Это относится только к сотрудникам, на которых распро-

страняется действие нового закона. Работники, на которых распространяется старый закон, в случае увольнения по собственному желанию, прекращения трудовых отношений до увольнения или увольнения в связи с поведением работника теряют право на единовременную компенсационную выплату.

Фонд страхования работников компании (*Betriebliche Vorsorgekasse*)

На предприятиях, где имеется рабочий совет/трудящихся (*Betriebsrat*), выборы Страхового фонда работников компании (*Vorsorgekasse*) должны происходить посредством внутреннего коллективного соглашения на уровне предприятия (*Betriebsvereinbarung*), заключаемого между рабочим советом и работодателем. На предприятиях, где нет рабочего совета/трудящихся, работодатель должен уведомить всех работников о предполагаемом выборе.

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

Сроки предъявления своих прав в письменной форме (*Verfallfristen*)/Сроки исковой давности (*Verjährung*)

Если вы хотите заявить о своих законных правах с точки зрения трудового права, ты не должен 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, он или она может потребовать его погашения.

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

Обязанность уведомления работодателя

Работник, получивший уведомление о призыве на военную или общественную службу, обязан незамедлительно уведомить об этом работодателя.

Защита от увольнения и отставки/освобождения от занимаемой должности

С момента получения уведомления о призыве в армию, работник может быть уволен или отправлен в отставку/освобождён от занимаемой должности работодателем только с предварительного согласия суда. Защита от увольнения и отставки/освобождения от занимаемой должности заканчивается через месяц после окончания военной службы или работ в пользу общества.

Возобновление работы

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

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

Отпуск

Если период военной службы или гражданской службы на благо общества приходится на соответствующий год работы, то работник имеет право только на ту часть аликвотного оплачиваемого отпуска, которая соответствует сокращенному периоду работы соответствующего года. При расчёте продолжительности отпуска, отработанные дни необходимо округлить до полных дней в большую сторону. Если работник желает пренебречь этим «правилом аликвотирования» (*„Aliquotierungsregel“*) и до призыва в армию/на службу в пользу общества использовать отпуск в полном объёме, он должен достичь соглашения относительно использования отпуска с 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:

Безработные после военной службы или гражданской службы в пользу общества - информация на странице 33.

Не теряй ни одного евро после прохождения военной службы и гражданской службы в пользу общества - информация находится на странице 45.

Агентство Общественных Работ (Zivildienstserviceagentur) – www.bmi.gv.at

Обязательная военная служба (Grundwehrdienst) – www.help.gv.at

Освобождение с места работы по уходу (Pflegefreistellung)

Освобождение с места работы по уходу в случае болезни (Pflegefreistellung bei Erkrankung)

В случае отсутствия сотрудника/сотрудницы на работе в связи с необходимостью ухода за больным близким родственником (собственным ребёнком, ребёнком супруга, спутника жизни: лоскутные семьи ("patchwork"), внуки, родители, дедушки и бабушки, супруг/супруга, партнёр), проживающим в одном домохозяйстве, он/она 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, существует право покинуть рабочее место для ухода за ребёнком до возраста 10 лет, соответственно, и старше этого возраста, если по медицинским показаниям это предписано на благо ребёнка.

Продление освобождения с места работы по уходу в случае болезни (Erweiterte Pflegefreistellung)

Если работник воспользовался своим правом освобождения с места работы по уходу за близким родственником, но в связи с необходимостью ухода за собственным больным ребёнком (усыновленным или нуждающимся в уходе), ребёнком супруги, супруга или партнёра, проживающие в возрасте до 12 лет, живущие в одном домашнем хозяйстве с ним /ней 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 ребенок (усыновленный или опекаемый) не живёт с ними в одном домохозяйстве.

Одностороннее решение уйти в отпуск

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. 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*), Allgemeingraжданский Кодекс (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB*), а также другие коллективные договоры предусматривают право на получение вознаграждения по важным для работника причинам.

Охрана материнства и отпуск по уходу за ребёнком_ трудовое право (*Mutterschutz und Karenz_Arbeitsrecht*)

Запрещённая деятельность

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

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

С объявлением беременности и до четырёх месяцев после родов работница особо защищена от увольнения и отставки. В случае использования отпуска по уходу за ребёнком, соответствующая защита продлевается на 4 недели после окончания отпуска. Увольнение или отставка 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 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 ее увольнение недействительно. Если она узнает о беременности позже, то должна незамедлительно сообщить об этом работодателю, чтобы увольнение не было обоснованным.

В случае разделения отпуска по уходу за ребёнком между обоими родителями, защита от увольнения и отставки 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 в течение четырёх недель. Если сотрудницу увольняют по истечении этого периода, поскольку работодатель предполагает, что она вскоре снова забеременеет, это увольнение

может быть обжаловано в суде в течение 14 дней после объявления об увольнении в соответствии с Законом о Равном Обращении (*Gleichbehandlungsgesetz*).

Сроки

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 ребенком 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 трех 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 охраны/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 работнику уже заранее будет предложено разрешение на работу врачом-специалистом. В период охраны/защиты, работница имеет право на пособие по беременности и родам, для получения которого необходимо обратиться в Кассу Медицинского Страхования.

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

С 1 сентября 2019 года отцы, желающие прекратить работу после рождения ребёнка, имеют законное право на месячный отпуск от своего работодателя (*Papamonat*,

Babymonat). За это время работодатель 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). Поэтому месяц отца (месяц ребёнка) и бонус за семейное время - это разные права/термины.

Для реализации права на освобождение с места работы (месяц отца, месяц ребёнка) по отношению к работодателю должно быть совместное домашнее хозяйство (*gemeinsamer Haushalt*) между отцом и ребёнком. Кроме того, он должен соблюдать сроки регистрации. Отец должен уведомить 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 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 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 заканчивается через четыре недели после завершения месяца отца (*Papamonat*), соответственно, месяца ребёнка (*Babymonat*).

Декретный отпуск для мам и для пап (*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 мам и для пап начинается сразу после периода защиты или после согласованного отпуска с 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 он/она является студентом или самозанятым), другой родитель может взять отпуск по уходу за ребёнком в период между окончанием периода защиты и вторым днём рождения ребёнка.

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 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 трехмесячный отпуск по уходу за ребёнком для последующего использования (не позднее окончания 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, будучи зарегистрированным членом профсоюза, вы можете получить эту информацию, скачав её с веб-сайта **www.oegb.at/frauen**

Сроки сообщения

Матери должны сообщить 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 трех месяцев, 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 для другого родителя начинается не ранее чем за четыре месяца до начала отпуска по уходу за ребёнком/детьми. Именно поэтому, мы не рекомендуем предварительного сообщения!

Право на информацию

Работодатель обязан информировать сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, о важных событиях внутри компании.

Расчёт продолжительности декретного отпуска для матери и отца

Для рождений, начиная с 1 августа 2019 года, периоды декретного отпуска 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 для скачка с 25 до 30 рабочих дней, авансов по заработной плате, юбилейных премий).

Работа по совместительству родителей (*Elternteilzeit*)

При выполнении требований законодательства (стаж работы не менее трех лет, деятельность на предприятии с численностью не менее 21 работника), родители имеют право ходатайствовать о трудоустройстве на неполный рабочий день или об измене-

нии обычного режима занятости до окончания седьмого года жизни ребенка, соответственно, до более позднего зачисления ребёнка в школьную жизнь.

Работники, которые не имеют права работать неполный рабочий день, потому что они не соответствуют одному или обоим из вышеперечисленных критериев, могут согласовать с работодателем работу неполного рабочего дня не позднее, чем в конце четвёртого года жизни работы.

Защита от увольнения и отставки/освобождения 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. 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 прекращается через четыре недели после истечения срока сокращенной деятельности.

Специальная защита от увольнения и отставки распространяется как на матерей и отцов, имеющих право на неполный рабочий день, так и на родителей, которые на основании соглашения с работодателем работают неполный рабочий день. После достижения ребёнком возраста 4 плюс четыре недели действует только защита от увольнения и отставки 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 человек не может быть уволен по той простой причине, что он работает неполный рабочий день.

Внимание:

Для рождений, начиная с 01.01.2016 г., действуют некоторые новые положения относительно деятельности по сокращенной программе. Это означает, что рабочее время сокращается не менее чем на двадцать процентов от нормального рабочего времени в неделю и должно быть отработано не менее двенадцати часов в неделю. Однако если между работодателем и работником достигнуто соглашение, выходящее за рамки этих положений, защита от увольнения и отставки родителей, работающих по совместительству, остаётся в силе. Право на изменение режима труда без сокращения количества часов действует и для рождений с 01.01.2016 г. в действующей редакции. Запросите необходимую юридическую информацию в отделе по делам женщин (OAG-ÖGB-Frauen „Baby Package“) по электронной почте frauen@oegb.at или в качестве зарегистрированного члена профсоюза, вы можете получить эту информацию, скачав 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 он /она 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

Если только один родитель получает пособие по уходу за ребёнком, общая сумма счёта будет 12.366 €. Если оба родителя получают пособие по уходу за ребёнком, общая сумма составляет 15.449 €.

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 до 1063 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 33,88 €. 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 14,53 €. 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 (*Einkommensabhängige 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 66 € 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 рождением, отец имел деятельность, требующую уплаты социальных налогов на пенсионное и медицинское страхование в течение не менее 182 дней (= примерно 6 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

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 отношениях 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 € 16.200,— за календарный год, разрешается дополнительно зарабатывать до € 16.200,—.

Бенефициары, выбравшие пособие по уходу за ребёнком, которое зависит от дохода их родителей, имеют право на максимальный дополнительный заработок в размере € 7.600,– в год. В эту сумму входят доходы от samozанятости, договора подряда, договора предоставления услуг. При установлении лимита дополнительного прироста в размере € 16.200,– женщины ОАП-ÖGB-Frauen рекомендуют, чтобы валовой ежемесячный доход не превышал сумму € 1.235,–. При установлении лимита дополнительного заработка на уровне € 7.600,– женщины ОАП-ÖGB-Frauen рекомендуют зарабатывать не более минимального лимита месячного дохода (2022 г.: € 485,85 в месяц).

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 работы на работе без сохранения заработной платы. Без потери защиты от увольнения и отставки, с работодателем может быть согласована деятельность продолжительностью до 13 недель в календарном году, вознаграждение которой превышает минимальный предел дохода. С согласия своего работодателя, такая деятельность может осуществляться и у другого работодателя.

Надбавка на пособие по уходу за ребёнком

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 связана с пособием по уходу за ребёнком, одновременным и фактическим учётными периодами (без отдыха). Надбавка должна быть возмещена полностью или частично только в случае превышения лимита дополнительного дохода. Бенефициару разрешается зарабатывать дополнительно € 7.600,– за календарный год. Суммарный доход партнёров не должен превышать сумму € 16.200,–/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, приёмные отцы и женщины, состоящие в подобных партнёрствах. Для получения надбавки за семейное время необходимо, чтобы отец проработал не менее 182 дней (примерно 6 месяцев) до подачи заяв-

ления 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 10 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 освобождение с места работы по отношению к работодателю (см. стр. 24).

Продолжительность периода получения бонуса семейного времени составляет от 28 до 31 дня. Суточная норма равна € 22,60. Вы можете воспользоваться бонусом семейного времени, только если не будет непрерывной оплачиваемой деятельности с 28 по 31 день. Сумма бонуса будет вычтена из дневной ставки пособия отца по уходу за ребёнком.

Никакие другие доходы не допускаются в течение бонусного периода. Кроме того, деятельность должна быть продолжена у 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	€ 114,00
Ребёнок от 3 лет	€ 121,90
Ребёнок от 10 лет	€ 141,50
Ребёнок от 19 лет	€ 165,10

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

- Для 2-х детей, по € 7,10 на каждого ребёнка. Таким образом, общий дополнительный взнос составляет € 14,20.
- Для 3-х детей, по € 17,40 на каждого ребёнка. Таким образом, общий дополнительный взнос составляет € 52,20.
- Для 4-х детей, по € 26,50 на каждого ребёнка. Таким образом, общий дополнительный взнос составляет € 106,—.
- Для 5-ти детей, по € 32,— на каждого ребёнка. Таким образом, общий дополнительный взнос составляет € 160,—.
- Для 6-ти детей, по € 35,70 на каждого ребёнка. Таким образом, общий дополнительный взнос составляет € 214,20.
- Для 7-ми и более детей, по € 52,— на каждого ребёнка.

На каждого ребёнка с тяжелой формой инвалидности, размер семейного пособия увеличивается ежемесячно на € 155,90.

Наряду с семейным пособием на каждого ребёнка выплачивается вычитаемая сумма на детей в размере € 58,40. Обычно, мать имеет право на семейное пособие, 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 и вычитаемой суммой для детей, которые будут переведены непосредственно на их счёт. Для этого требуется согласие родителей, которые должны подтвердить это в анкете.

Индексация семейного пособия и вычитаемой суммы на детей

С 2019 года семейное пособие и вычитаемая сумма для детей, проживающих в другой стране ЕС/Европейской экономической зоне или Швейцарии, корректируются в соответствии с ценами в стране проживания ребёнка.

Обследования по медицинской карточке матери и ребёнка (Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen)

Для получения полных пособий по уходу за ребёнком необходимо, чтобы вы вовремя завершили все запланированные обследования по паспорту матери и ребёнка и представили (предпочтительно, заказным письмом) соответствующие формы медицинской карточки матери 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.

Дополнительную информацию о «Равном обращении в сфере труда» и «Детском пакете» можно найти в отделе правовой информации для женщин OАП-ÖGB-Frauen. Запросите информацию по электронной почте frauen@oegb.at или, будучи зарегистрированным членом профсоюза, вы можете получить эту информацию, скачав её с веб-сайта www.oegb.at/frauen.

Пособие по безработице (*Arbeitslosengeld*)

Условием права на получение пособия по безработице является то, что

- заявитель должен быть зарегистрирован в Агентстве по трудоустройству/занятости (AMS), т.е. быть безработным, хотеть работать и быть пригодным для работы,
- заявитель имеет на это право.

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 12 месяцев могут быть продлены при наличии фактов, предусмотренных законодательством (продление срока).

Профессия, на которую распространяется страхование по безработице, — это, как правило, любая профессия наёмного работника или самозанятого лица. Страхование по безработице – это маргинальная занятость (*geringfügige Beschäftigung*).

Если прекращение трудовых отношений произошло добровольно по воле 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 день 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, в период увольнения можно связаться с AMS.

Продолжительность запрашиваемого пособия по безработице зависит от предыдущей продолжительности трудовых отношений, а также от возраста 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 срок 39 недель, если заявитель достиг возраста 40 лет и если за последние десять лет до подачи заявления на получение пособия он/она проработал(а) 312 недель (шесть лет), охваченных страхованием по безработице. Пособие по безработице предоставляется на период 52-х недель, если заявитель достиг возраста 50 лет и если в течение последних пятнадцати лет до подачи заявления на получение пособия он/она проработал(а) 468 недель (девять лет) с обязательством по уплате страховой безработицы. И, наконец, 78-недельное пособие по безработице предоставляется лицам, участвующим в мероприятиях по профессиональной реабилитации в рамках 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: человек стал безработным 01.04.2022 - средний доход за 2020 год будет исходящим для расчёта пособия по безработице.

При расчете 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 правило применяется в отношении оплаты обучения, если это более удобно для безработного, а также в отношении периода получения пособия по уходу за ребёнком или комбинированной заработной платы, а также периода ухода за умирающим.

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 (на 2022 год: € 1.030,49 ежемесячно), а при превышении верхнего предела (для безработных с семейными надбавками в размере 80% прежней чистой заработной платы; без семейной прибавки - 60%) выше справочной ставки. Если этот предел ниже справочной ставки, он образует верхний предел.

Максимально возможное пособие по безработице (без надбавок) в 2022 году составляет:

за календарный день	€ 60,32
в месяц (31 день)	€ 1.869,92

Если безработный 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!

С 01.07.2018, больше не учитываются доходы супруга/супруги или сожителя/сожительницы!

Размер экстренной помощи

- 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

По истечении 6 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 (= € 34,35 / день, начиная с 2022 г.).
- Если вы ранее получали **пособие по безработице в течение 30 недель**, экстренная помощь будет ограничена прожиточным минимумом (= € 40,07 / день, начиная с 2022 г.).
- Если вы уже были безработным **от 39 до 52 недель** из-за вашего возраста, экстренная помощь не будет ограничена.

Экстренная помощь всегда предоставляется на срок 12 месяцев. Она может быть ограничена только в том случае, если он был предоставлен на 6 месяцев. Прерывание выплаты пособия через 4 месяца по трудовым отношениям продолжительностью 2 месяца не приведет к потере «полной» экстренной помощи на следующие 2 месяца! Для людей старше 45 лет действуют более выгодные правила ограничения.

Дополнительный заработок к экстренной помощи

В случае деятельности параллельно с полученной помощью применяются те же положения, что и в случае дополнительного заработка на пособия по безработице. Дополнительный прирост возможен в размере, не превышающем маргинального дохода (2022: € 485,85 брутто /месяц). Конечно, любой дополнительный доход будет возмещен за счет экстренной помощи. Например, доход от арендной платы или пособие вдове/вдовцу.

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.

Фактически, вы имеете право требовать пособия по безработице, чрезвычайные пособия или временные пособия. После этого – вне зависимости от желания работать, трудоспособности или наличия работы – 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:

С 01.01.2016 г. при получении Решения об отказе от Учреждения/Фонда Пенсионного Страхования и наличии нерасторгнутых трудовых отношений может быть подано заявление о предоставлении пособия по внеочередному 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.

Пособие по внеочередному больничному листу должно быть в размере последнего больничного листа и должно быть запрошено 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 супруга (сожителя, партнёра) в размере € 0,97 на человека в день, если безработный/безработная вносит существенный вклад в содержание этих людей и настаивает на доплате к семейному пособию.

Семейная надбавка будет выплачиваться супругу (сожителю или партнеру) только в том случае, если они имеют доход, не превышающий потолок маргинальной занятости (2022 год: € 485,85 в месяц), если 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 работникам возможность сократить свое рабочее время.

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

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 12 месяцев) и заработной платой, соответствующей сокращённому рабочему времени.

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.

В принципе, продолжительность сокращённого графика работы для пожилых людей **ограничена пятью годами**.

Рабочее время может сокращаться как **непрерывно**, так и по **блочной схеме работы**. В случае «блочной работы» новый работник будет нанят не позднее, чем в начале фазы отдыха.

Работа по сокращённому графику (*Kurzarbeit*) или неполный рабочий день с квалификацией (*Kurzarbeit mit Qualifizierung*)

Неполное рабочее время – это ограниченное сокращение по времени нормальной продолжительности рабочего времени на основании договора /соглашения по труду и заработной плате (договора/соглашения о социальном партнерстве). Целью этого времени деятельности является обеспечение занятости в условиях непредвиденных и временных экономических трудностей.

Путём введения сокращённой формы труда можно преодолеть временный кризисный период из-за временного отсутствия заказов или поставок, а также средств производства. Это время можно использовать для квалификации целевых работников. Вместо оплаты за потерянные часы, работники получают от работодателя часовую надбавку за работу по совместительству, а за каждый отработанный час, использованный для повышения квалификации, - квалификационную надбавку. За счёт взносов Агентства по трудоустройству/занятости (AMS), работодателю возмещаются расходы на оплату труда за работу по совместительству или на квалификационную надбавку в размере единовременной выплаты, установленной за отложенный час.

Весной 2020 года, когда рынок труда пострадал от самого большого кризиса во второй республике из-за пандемии Covid-19, специально для этой чрезвычайной ситуации была запущена так называемая «работа по сокращённому графику Covid-19». Самое главное изменение по сравнению с предыдущей работой на условиях неполного рабочего времени: работники получают до 90% своей зарплаты и могут быть полностью освобождены от работы на определённый период времени. К концу 2021 года, были внесены некоторые коррективы, которые также стали необходимыми в связи с последующими карантинами.

Пандемия также повлияла на 2022 год и, связанное с ней, на работу по сокращённому графику во время Covid-19. Вся информация по этой теме вы можете найти на общем сайте ОАП-ÖGB и ПТ-АК www.jobundcorona.at

Полная страховка

Обязательно в следующих случаях:

- › Страхование от несчастных случаев,
- › Медицинская страховка,
- › 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.

Маргинальная занятость (*Geringfügige Beschäftigung*)

Потолок предельного (необлагаемого налогом) дохода в 2022 г.

ежемесячно	€ 485,85.
------------	-----------

Лица, заработная плата которых не превышает предельный потолок занятости, будут застрахованы только на случай несчастного случая. Тем не менее, они должны быть на учёте кассы/фонда медицинского страхования.

Дополнительные возможности для предельно оплачиваемых сотрудников (*Optionsmöglichkeit für geringfügig Beschäftigte*)

Предельно оплачиваемые работники не имеют медицинского страхования или пенсии. Однако можно выбрать медицинское страхование и пенсии, для чего необходимо подать заявление в Кассу/Фонд Медицинского Страхования. Заявку можно подать только на обе страховки сразу.

Предельно оплачиваемые 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 € 68,59. Если работники с предельным доходом выбрали медицинское и пенсионное страхование, касса/фонд медицинского страхования будет выплачивать в случае болезни € 174,49 ежемесячно.

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

Если поставщик услуг /подрядчик в дополнение к деятельности, которая требует полного обязательного страхования, осуществляет деятельность с предельным вознаграждением или более такого рода, он /она должен уплатить в конце года медицинский и пенсионный взнос указанный Фондом Медицинского Страхования.

Максимальный базовый взнос в 2022 году составляет

ежемесячно	€ 5.670,—
на специальные выплаты (<i>Sonderzahlungen</i>)	€ 11.340,—

Компенсационное пособие (*Ausgleichszulage*)

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

Стандартные ставки компенсационных пособий на 2022 год:

Для одиноких людей	€ 1.030,49
Для супружеских пар, соответственно, зарегистрированных партнёров	€ 1.625,71
Эти расчётные / базовые ставки - за исключением пенсии вдовы / вдовца - увеличиваются для каждого ребёнка, который не достигает чистого дохода € 379,02	€ 159,00

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

Дети-полусироты до 24 лет	€ 379,02
Дети-сироты до 24 лет	€ 569,11
Дети-полусироты старше 24 лет	€ 673,53
Дети-сироты старше 24 лет	€ 1.030,49

Компенсационные и пенсионные надбавки (*Ausgleichzulagen- 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 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 разведённого супруга. Если лицо состоит в браке, общий доход будет рассчитываться - фактически, как и в случае компенсационного пособия - вместе с чистым доходом супруга, соответственно, зарегистрированного партнёра.

Стандартные ставки компенсационных и пенсионных надбавок в 2022 году:

Для одиноких лиц, получающих собственную пенсию и накопивших не менее 360 месяцев обязательных страховых взносов за время трудоустройства	€ 1.141,83
Для одиноких лиц, получающих собственную пенсию и накопивших не менее 480 месяцев обязательных страховых взносов за время трудоустройства	€ 1.364,11
Для лиц, состоящих в браке, соответственно, состоящих в зарегистрированном партнерстве/паре, получающих собственную пенсию и накопивших не менее 480 месяцев обязательных страховых взносов за время трудоустройства	€ 1.841,29

Дополнительное добровольное страхование

Пенсионное страхование

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

максимум	€ 1.508,22
минимум	€ 203,08

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 объеме из федеральных средств. Люди, которые не могут работать из-за ухода за ребёнком-инвалидом, также могут получить бесплатное пенсионное страхование.

Медицинская страховка

- В основном, она равняется € 464,42 в месяц;
- Учитывая экономические условия, возможно снижение до € 64,78.
- Если члены семьи не имеют сострахования, по которому они не платят взносы, медицинское страхование для студентов/студенток составляет € 64,78.

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 супруг или сожитель застрахованного лица получает помощь по уходу 3-го уровня соответственно,
- Если супруг или партнёр застрахованного лица имеет право на помощь по уходу 3-го уровня,
- Если доход семьи не превышает € 1.625,71.

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, спутников/спутниц жизни и зарегистрированных 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	€ 165,40
Уровень 2	€ 305,00
Уровень 3	€ 475,20
Уровень 4	€ 712,70
Уровень 5	€ 968,10
Уровень 6	€ 1.351,80
Уровень 7	€ 1.776,50

Сборы

- › Плата за выдачу рецепта составляет € 6,65 за каждый препарат,
- › Доля расходов на медицинскую помощь, оказываемая застрахованному лицу, составляет не менее € 37,80,
- › Доля расходов застрахованного лица на зрительные средства составляет не менее € 113,40 (для детей не достигших возраста 15 лет расходы на визуальные средства не оплачиваются),
- › Плата за обслуживание карточки e-card составляет € 12,95 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;
- Если лица, застрахованные путём уплаты за выдачу рецепта, достигают двух процентов своего чистого годового дохода, то они освобождаются на оставшуюся часть года от уплаты сбора за выдачу рецепта.

По запросу:

- Если чистый месячный доход не превышает

Для одиноких людей	€ 1.030,49
Для супружеских пар, соответственно, спутников/спутниц жизни	€ 1.625,71

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

Для одиноких людей	€ 1.185,06
Для супружеских пар, соответственно, спутников/спутниц жизни	€ 1.869,57

Вышеупомянутые суммы могут быть увеличены на € 159,00 для каждого ребенка.

Налоговое законодательство для сотрудников и сотрудниц

Декларация о перерасчёте подоходного налога для сотрудников и сотрудниц (*ArbeitnehmerInnenveranlagung*)

Декларацию о перерасчёте подоходного налога для работников можно запросить, предъявив формуляр L1 в Финансовую Службу (Finanzamt) по месту жительства. Получить бланк можно в любом офисе налоговой службы. Вы также можете подать заявление о перерасчёте подоходного налога для сотрудников онлайн (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). В дополнение к формуляру L1, вы получите форму L1ab для специальных налогов (например, расходы, связанные с лечением болезни и инвалидности), а также для родителей форму L1k и в особых случаях формуляр L1k-bF.

Обязательное установление налога на прибыль

При определенных условиях, работники обязаны представить в налоговую службу Декларацию о перерасчёте подоходного налога для работников или обязаны это сделать.

Работники обязаны пересчитать подоходный налог, если

- в течение одного календарного года вы получили доход, облагаемый налогом на заработную плату, из двух и более источников;
- в течение отчетного года учитывалась сумма единого алиментного вычета, который, по сути, не должен был предоставляться;
- Семейный Бонус Плюс (*Familienbonus Plus*) рассматривался работодателем, но не причитался;
- вы получили доход от легального медицинского страхования, доход по смыслу Закона о бонусах /служебных талонах, отпускных от Кассы/Фонда отпускных и компенсационных выплат в строительном секторе (*BUAK*), комиссии по неплатёжеспособности от Фондов пособий по неплатёжеспособности или определённый доход от участия в военных учениях;
- в календарном году удержание учитывалось при расчёте заработной платы;
- получен бесплатный тариф для домашнего офиса Homeoffice / фиксированной ставки слишком большой от нескольких работодателей в целом;
- предоставлена неверная информация о компенсационных выплатах;
- Вы получили иной доход, не подлежащий уплате налога, общая сумма которого превышает сумму € 730,— (в этом случае, декларация о доходах должна быть представлена в Финансовую/Налоговую Службу до 30 апреля следующего года. Если заявление подается онлайн, срок продлён до 30 июня).

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: Декларация о перерасчёте подоходного налога для работников при подаче заявки может быть отозвана в месячный срок с момента вручения решения путём подачи жалобы, даже если платежи взимаются Финансовой Службой (в случае обязательной подачи заявки (*Pflichtveranlagung*) это невозможно!).

Автоматическое определение подоходного налога для сотрудника /сотрудницы

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

- имеется только доход, подлежащий налогообложению, и
- перерасчёт подоходного дохода приводит к кредитной сумме (*Gutschrift*) и
- на основании определения подоходного налога с работника 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 работник 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 работника, могут быть заявлены позже в течение пяти лет.

Пути обжалования в суде (*Rechtsmittel*)

Жалоба (*Beschwerde*)

Срок подачи жалобы составляет один месяц со дня вынесения 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.

Отмена решения (*Bescheidaufhebung*)

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

Что могут потребовать сотрудники и сотрудницы от Финансовой Службы?

- а) вычет на единоличное содержание
- 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 по причине единственного кормильца (*AlleinverdienerInnenabsetzbetrag*)

Титул единственного кормильца принадлежит лицу, которое:

- сожительствует более шести месяцев в календарном году с супругом/супругой, зарегистрированным партнёром или сожителем/сожительницей, и
- в этот период он получал семейные пособия как минимум на одного ребенка в течение семи месяцев.
- доход супруга/супруги, зарегистрированного партнёра или сожителя/сожительницы (имеющего хотя бы одного ребёнка) не должен превышать € 6.000,- за один календарный год. Пособие по уходу за ребёнком, пособие по безработице и экстренное пособие не считаются доходом, а послеродовое пособие считается таковым.

Вычет для одинокого родителя (*AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*)

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 своим супругом/супругой или партнёром более шести календарных месяцев.

Вычет для единственного кормильца и единственного родителя составляет (AlleinverdienerInnen-/AlleinerzieherInnenabsetzbetrag):

на одного ребёнка	€ 494,– ежегодно
для двух детей	€ 669,– ежегодно

На каждого последующего ребёнка вычет увеличивается на € 220,– за календарный год.

Отрицательный налог (налоговый кредит) для единственного кормильца/родителя.

В случае очень низкого дохода или при полном отсутствии налогооблагаемого дохода вычет на единственного кормильца/одинокую родителя, в случае получения семейных пособий хотя бы на одного ребенка более полугода, будет предложен Финансовой Службой путём установления налогооблагаемого дохода работника.

Пособие на содержание нескольких детей

На третьего ребенка в семье, а также на каждого последующего ребёнка, на которого назначено семейное пособие, может быть истребовано пособие на содержание нескольких детей в размере € 20,– в месяц. Размер пособия зависит от дохода семьи за календарный год, предшествующий году, за который было подано заявление.

Доход семьи не должен превышать сумму € 55.000,–. Пособие на содержание нескольких детей выплачивается в пределах установления налогооблагаемого дохода работника.

Налоговые вычеты на содержание детей (в том числе до 2018 г.)

При определении подоходного налога, работнику может быть предоставлен годовой вычет в размере € 440,– на ребёнка (на которого работник получал семейное пособие более шести месяцев в году). Если оба партнёра запрашивают вычет, то он будет в размере € 300,– ежегодно.

В случае родителей, живущих отдельно, вычет алиментов на ребенка может составлять € 300,– в год и может быть востребован кормильцем. В этом случае, второй родитель также имеет право на вычет алиментов в размере € 300,–.

Сумма вычета за содержание

Лицо, которое доказуемым образом, заботится о ребёнке вне своего домохозяйства, имеет право требовать вычета на содержание. Вычитаемая сумма на содержание также применяется в случае содержания в натуральной форме. Он рассчитывается по количеству детей, а именно:

первый ребёнок € 29,20 в месяц	€ 350,40 ежегодно
второй ребёнок € 43,80 lunar	€ 525,60 ежегодно
третий ребёнок € 58,40 lunar	€ 700,80 ежегодно

На каждого последующего ребёнка сумма вычета будет составлять € 58,40 в месяц.

Семейный Бонус Плюс – *Familienbonus Plus* (начиная с 01.01.2019)

Дети в возрасте до 18 лет имеют право на семейный бонус в размере € 125 в месяц. После 18-летнего возраста Семейный Бонус Плюс составляет € 41,68 в месяц.

Семейный бонус плюс может быть запрошен родителем полностью или разделён пополам, и тогда будет учитываться только половина семейного бонуса плюс (€ 62,50, соответственно, € 20,84).

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 (форма E 30) - тогда он будет учитываться уже в текущем фонде оплаты труда - или в Финансовой Службе при проверке декларации о перерасчёте подоходного налога для сотрудников и сотрудниц (*Arbeitnehmerveranlagung*).

Семейный бонус плюс — *Familienbonus Plus* заменяет текущие налоговые вычеты на содержание ребёнка.

Специальные расходы (*Sonderausgaben*)

Специальные расходы с максимальной суммой, которые могут быть учтены только в пропорции одной четвёртой части (**чрезвычайные расходы, которые могут быть вычтены только до определённой суммы дохода**):

Эти расходы больше не подлежат вычету с 2021 года!

Специальные расходы без максимального ограничения:

суммы, выплачиваемые за непрерывное добровольное страхование в рамках легального пенсионного страхования;
 возмещение затрат на обучение и образование;
 долгосрочные пенсии и финансовое бремя;
 расходы на налоговые консультации.

Специальные расходы с максимальным лимитом:

церковные сборы до максимум € 400,— в год;
 частные отчисления в пользу получателей пожертвований (до десяти процентов дохода за предыдущий год)
 Церковные пожертвования /взносы должны быть сообщены организациями Финансовой Службы. Упоминать их в заявлении больше не нужно.

Расходы на рекламу

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:

- обязательные отчисления в фонды социального обеспечения и плата за пользование карточкой e-card ;
- возмещение из заработной платы;
- профсоюзные взносы, если они автоматически уплачиваются работодателем.

Индивидуальные плательщики могут требовать уплаты профсоюзных взносов, устанавливая налогооблагаемый доход для работника.

Расходы на рекламу, учитываемые при обращении работника для вычета из налога на прибыль:**Компенсация работникам пригородных зон на служебные нужды и надбавки в евро (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*)**

Компенсация работникам пригородных зон за проезд в служебных целях и надбавки в евро для лиц, использующих транспортные средства в служебных целях, рассчитываются с помощью компьютера на официальном сайте Министерства Финансов (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/). Результат, полученный на компьютере, в принципе является обязательным. Если результаты, полученные на компьютере,

являются неправильными или результат не может быть получен (например: место жительства находится за границей - место работы находится внутри страны), форма L-33 будет заполняться для получения пособия и налогового вычета за использование собственного транспортного средства в служебных целях.

Минимальная компенсация за проезд/использование транспортных средств в служебных целях (*Kleine 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	€ 0,00
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 (*Große Pendlerpauschale*)

Максимальная компенсация возможна, если между местом жительства и местом работы не курсирует общественный транспорт и его использование невозможно. Максимальный размер разрешенного использования собственного транспортного средства 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 в служебных целях (Pendlereuro)

По ходатайству о надбавке в евро для пригородных сообщений предоставляется тем работникам, кто использует собственное транспортное средство в служебных целях, в размере двух евро за каждый километр расстояния, пройденного между домом и рабочим местом (ежегодно).

Обязательные взносы на основе маргинальной занятости (geringfügiger Beschäftigung)

- **Обязательные взносы на основании незначительной профессиональной деятельности**
- **Обязательные взносы для членов семьи, страхование которых покрывается страхованием работника**
- **Индивидуальные взносы на социальное страхование**

Единая/фиксированная ставка для работы на дому (Homeoffice)

Работодатель должен сообщить в Финансовую Службу (Finanzamt) количество дней, отработанных дома (Homeoffice), с годовой платёжной ведомостью. Затем это автоматически учитывается.

Единая ставка (фиксированная) составляет 3 € за день работы на дому, максимум 300 € в год.

Единая ставка для работы на дому компенсируется затратами на цифровое рабочее оборудование (Компьютер, Интернет...).

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

Если работодатель платит фиксированную ставку без налогов за Homeoffice, она также будет возмещена.

Мебель

В дополнение к фиксированной ставке для работы на дому (Homeoffice), от вас может потребоваться возмещение расходов 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 2021 года вы проработали в Homeoffice не менее 26 дней.

Расходы на рекламу рассчитываются на основе фиксированной ставки, применяемой к расходам на рекламу, и запрашиваются в Финансовой Службе

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, художники, музыканты, лесники, лесничие, смотрители, политики, представители, журналисты, лица работающие на дому и др.), которая зависит от размера дохода.

Взнос рабочего в совет/трудящихся предприятия (Betriebsratsumlage)

Рабочий комбинезон

В этой категории упоминается типичная для профессии рабочая одежда, такая как униформа портье, комбинезон слесаря, 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 исключительно в профессиональных целях и необходимы для осуществления профессиональной деятельности. Стоимость инструментов и средств труда в размере менее € 800,— списывается в том календарном году, в котором они были приобретены. Если период их использования превышает один год, а затраты на покупку превышают € 800,—, 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 годности: 3 года

Собственная доля (40%): € 800,—

Профессиональная доля (60%) € 1.200,—

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

Интернет

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 пропорциональных 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.

Расходы на Интернет вычитаются (как годовая сумма) в качестве рабочего оборудования.

Специальная литература, газеты и журналы

Специализированные книги должны однозначно относиться к сфере профессиональной деятельности. Общеобразовательные работы, такие как лексиконы и энциклопедии, также способствуют расширению знаний, и по этой причине эти расходы не могут быть вычтены.

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 работника двойной визы на жительство в населённом пункте, где он профессионально работает, 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 партнера превышает € 6.000,- 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 работники) или если период внешней деятельности изначально ограничен четырьмя-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.

Командировочные расходы

Суточные

Продолжительность служебной командировки более:

3-х часов	€ 8,80
4-х часов	€ 11,00
5-ти часов	€ 13,20
6-ти часов	€ 15,40
7-ми часов	€ 17,60
8-ми часов	€ 19,80
9-ти часов	€ 22,00
10-ти часов	€ 24,20
11-ти часов	€ 26,40

Суточные подлежат вычету, если работник покидает территорию в непосредственной близости от места работы (25 км) и не устанавливается новое место работы. Новое рабочее место считается установленной, если 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 € 15,—. Если сотруднику предоставляется жильё (например, спальная кабина водителя грузовика), вычитаются фактические расходы (например, завтрак или пользование туа-

летом на автовокзалах) или единовременная сумма в размере € 4,40 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 часов. 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. При отсутствии документального подтверждения, будет учитываться фиксированная ставка максимального лимита, рассчитанного для выезда федеральных служащих за границу.

В случае выезда 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!).

Административные расходы на км пути:

Автомобиль	€ 0,42
Моторный велосипед и мотоцикл	€ 0,24
за каждого перевозимого человека	€ 0,05

Компенсация пробега покрывает все виды расходов (покупка, обслуживание, ремонт, страховка, ровиньета/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 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) для родителей-одиночек,
- › Медицинское страхование членов семьи,
- › Похоронные и монументальные расходы, если они не покрываются наследством (максимум 10.000- евро)

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 (*Steuerzuschift*)

В случае очень низкого дохода, из которого выплачивается социальное страхование (это также относится к социальному страхованию, выплачиваемому из собственных источников), но не выплачиваются налоги с заработной платы, Финансовая Служба (*Finanzamt*) возмещает уплаченные взносы:

для сотрудников:

55% взносов, максимум € 1.050, - в случае запроса возмещения за использование собственного транспортного средства в служебных целях, сумма возмещения увеличивается до максимум € 1.150, -.

для пенсионеров (впервые в 2015 г.):

80% взносов, максимум € 550, -.

Рабочий Совет/Трудящихся (*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 сотрудников.

Рабочий Совет/Трудящихся нуждается в вашей поддержке

Около 1,2 миллиона работников, объединённых в профсоюзы, служат основой для сильного представительства. Это относится и к Рабочему Совету/Трудящихся. Чем больше членов в Рабочем Совете/Трудящихся на предприятии, тем прочнее его позиции.

Выборы Рабочего Совета/Трудящихся на предприятии

Право голоса имеют все работники, независимо от национальности/гражданства, достигших 16-летнего возраста и принятых на работу на день избрания Избирательного Комитета и на день избрания Рабочего Совета/Трудящихся предприятия.

Пассивное право голоса

В Рабочий Совет/трудящихся могут быть избраны работники, которые:

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

Создание Рабочего Совета/Трудящихся на предприятии

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

- члены Избирательной Комиссии
- кандидаты на выборах в Рабочий Совет/Трудящихся предприятия,
- члены, избранные в Рабочий Совет/Трудящихся предприятия.

Нужно сделать всего несколько шагов, чтобы создать Рабочий Совет/Трудящихся 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/Трудящихся 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/Трудящихся предприятия в выполнении его задач.

Молодёжный Совет (*Jugendvertrauensrat*)

Молодежный Совет является важной отправной точкой для учеников и посредником между заботами учеников и руководством предприятия. Часто только тогда, когда представители Молодёжного Совета - обычно в сотрудничестве с Рабочим Советом/Трудящихся - 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 Совет для представления своих особых интересов. Молодёжный Совет избирается сроком на два года.

В состав Молодежного Совета могут быть избраны:

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

Все молодые сотрудники компании имеют право выбирать, кто:

- на день выдачи уведомления об избрании им не исполнилось 18 лет,
- на день выдачи уведомления об избрании он работает на предприятии в качестве ученика и не достиг 21-летнего возраста,
- в день выдачи уведомления об избрании и в день избрания он работает на предприятии.

Важнейшими задачами и компетенциями Молодежного Совета являются:

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

Права и обязанности членов Молодёжного Совета во многом соответствуют правам и обязанностям членов Рабочего Совета/Трудящихся предприятия:

- Свобода уведомления,
- Запрет ограничения и неудобства,
- Защита от отставки и увольнения.

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

Другие представительства

Центральный Рабочий Совет/Трудящихся (*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/Трудящихся. Центральный Рабочий Совет/Трудящихся представляет общие интересы работников всех предприятий или сегментов бизнеса.

Рабочий совет/Трудящихся Концерна (*Konzernbetriebsrat*)

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

Европейский Рабочий Совет/Трудящихся (*Europäischer Betriebsrat*)

Европейский Рабочий Совет/Трудящихся должен быть создан для компаний и концернов с дочерними предприятиями, расположенными в разных европейских странах.

Представитель инвалидов (*Behindertenvertrauensperson*)

Если на долгосрочном предприятии работает не менее пяти работников-инвалидов, должен быть избран представитель инвалидов. Он представляет интересы и особые потребности этой группы сотрудников вместе с Рабочим Советом /Трудящихся.

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 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

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, Steingasse 2

Телефон: (05522) 35 53

E-Mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg

ПАЛАТЫ ТРУДА (ПТ-АК)

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.ooe.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 8–14,

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 2–4,

Телефон: 05 02 58

www.vbg.arbeiterkammer.at

ОСНОВНЫЕ АРГУМЕНТЫ

в пользу членства в профсоюзе:

- › Членство в сильном сообществе состоящем из 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
- › 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 безопасности:

- › АПомощь по безработице
- › Повышение личной независимости от работодателя
- › Предоставление профессиональной правовой защиты и страхование профессиональной ответственности - за причинение вреда лицам или имуществу
- › 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 любопытных:

- › 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 вход к термальным источникам

24/7 ONLINE

Веб-сайт Палаты Труда (ПТ-АК) доступен в режиме нон-стоп с полезной помощью и советами, а также с большим количеством актуальной информации и услуг по трудовому законодательству, защите прав потребителей, образованию или жилищным вопросам. Неважно, где вы находитесь - мы рядом с вами.



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



**ДОЛЖНА БЫТЬ
СПРАВЕДЛИВОСТЬ!**



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 сотрудников и сотрудниц в
компании/учреждении

Всем хорошей жизни!

oegb.at

ÖGB