

Totul dintr-o privire



Concediu

Specificație pentru detașare

Reglementarea privind concediul și
sărbătorile de iarnă

Plată compensatorie

Reglementarea privind vremea nefavorabilă

Ajutor temporar

Dumping salarial și social

Fondul de asistare al angajaților

1.	Casa Națională pentru Indemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii ale Lucrătorilor în Construcții	4
2.	Subiectul concediu	6
3.	Specificații pentru detașare	13
4.	Sărbătorile de iarnă.....	16
5.	Plată compensatorie (plată compensatorie veche)	18
6.	Vreme nefavorabilă	22
7.	Ajutor temporar	25
8.	Dumping salarial și social	28
9.	Fondul de asistare al angajaților (detașare conform BMSVG)	30
10.	Instructaje BUAK.....	33
11.	Sedii și program cu publicul	34

CASA NAȚIONALĂ PENTRU INDEMNIZAȚII DE CONCEDIU ȘI PLĂȚI COMPENSATORII ALE LUCRĂTORILOR ÎN CONSTRUCȚII

Casa Națională pentru indemnizații de concediu și plăți compensatorii ale lucrătorilor în construcții (BUAK), una dintre primele instituții de parteneriat social din Austria, este o corporație de drept public a cărei conducere se realizează pe baza parității prin intermediul reprezentanțelor de interese ale angajatorilor și angajaților. Aceasta a fost înființată în anul 1946 pentru administrarea Legii privind concediul lucrătorilor din construcții (BarBUG), care a fost adoptată de Consiliul Național la data de 26.5.1946 (drept Casa Națională pentru indemnizații de concediu ale lucrătorilor în construcții, BUK). În anul 1987 s-a preluat o reglementare privind plățile compensatorii pentru lucrătorii din construcții în cadrul BarBUG, drept care legea a fost redenumită ca Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții (BUAG), iar BUK a primit denumirea actuală de BUAK.

De la extinderea Legii privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții cu subiectul reglementării privind concediul și sărbătorile de iarnă și preluarea administrării despăgubirii în caz de vreme nefavorabilă de către Forțele de muncă (ambele în anul 1996), BUAK administrează patru subiecte până la sfârșitul anului 2013. Din ianuarie 2014, ajutorul temporar a devenit al cincilea subiect.

În timp ce subiectul despăgubirii în caz de vreme nefavorabilă este reglementat în cadrul BSchEG (Legea privind despăgubirea lucrătorilor din construcții în caz de vreme nefavorabilă), specificațiile legale aferente celorlalte subiecte de găesc în BUAG.

De la extinderea Legii privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții cu subiectul reglementării privind concediul și sărbătorile de iarnă și preluarea administrării despăgubirii în caz de vreme nefavorabilă de către Forțele de muncă (ambele în anul 1996), BUAK administrează patru subiecte până la sfârșitul anului 2013. Din ianuarie 2014, ajutorul temporar a devenit al cincilea subiect.

În timp ce subiectul despăgubirii în caz de vreme nefavorabilă este reglementat în cadrul BSchEG (Legea privind despăgubirea lucrătorilor din construcții în caz de vreme nefavorabilă), specificațiile legale aferente celorlalte subiecte de găesc în BUAG.

De la data de 01.09.2005, intră sub incidența reglementării privind concediul a Casei Naționale pentru indemnizații de concediu și plăți compensatorii ale lucrătorilor în construcții și angajații care au fost trimiși, respectiv transferați de la companii cu sediul în afara Austriei pentru activități de construcții în Austria.

În anul 2002 s-a înființat Fondul de asistare al angajaților, iar în anul 2008 s-a modificat în Fondul de asistare al angajaților și lucrătorilor independenți al BUAK (BUAK–BVK) și este 100% proprietatea Casei Naționale pentru indemnizații de concediu și plăți compensatorii ale lucrătorilor în construcții. Aceasta colectează în mod sustenabil (certificare cu succes din anul 2003 de la ÖGUT – Societatea austriacă pentru mediu și tehnică) contribuții pentru asistarea plăților compensatorii lucrătorilor independenți pentru angajații și lucrătorii independenți din toate domeniile.

O altă companie subsidiară, BUAK Schulungen GmbH, a fost înființată în 2006. De asemenea, 100% proprietatea BUAK, aceasta oferă instruire conform Legii privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții. Cursurile pentru maiștri în construcții, contabili pentru statele de plată, consilieri fiscali și alte persoane interesate sunt susținute de angajați cu experiență ai BUAK.

În paginile următoare dorim să vă oferim o prezentare pe scurt a respectivelor subiecte.



SUBIECTUL CONCEDIU

Scopul reglementării privind concediul este de a facilita și lucrătorilor din construcții al căror ritm de angajare este marcat de întreruperile sezoniere obținerea și folosirea unui concediu.

Această reglementare este neutră față de companie și specifică domeniului. Angajatul poate presta săptămânile de prezență necesare pentru concediu la mai multe companii, atât timp cât acestea se încadrează în domeniul de valabilitate al BUAG (Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții). Săptămânile de prezență prestate și dreptul la concediu sunt preluate la compania următoare.

Angajatul are dreptul pentru 52 de săptămâni de prezență în cadrul unui an calendaristic la un concediu de 25-30 de zile lucrătoare, în funcție de durata săptămânii de lucru (care poate consta din 5 sau 6 zile lucrătoare). Dreptul la concediu crește la 30-36 de zile lucrătoare, dacă angajatul a prestat deja 1150 de săptămâni de prezență. Săptămânile de prezență cumulate conduc imediat la un drept de concediu alicot.

FOLOSIREA CONCEDIULUI

În principiu, concediul poate fi primit numai în timpul unui raport de lucru actual. Momentul începerii concediului se stabilește de comun acord între companie și angajat. Acesta se poate folosi în cadrul anului calendaristic în care a rezultat, dar în orice caz până la data de 31 martie din al treilea an următor. Trebuie să se ia în considerare necesitățile companiei și posibilitatea de odihnă a angajatului.

EXPIRAREA DREPTULUI LA CONCEDIU

Dreptul la concediu expiră dacă angajatul nu a folosit concediul până la data de 31 martie a celui de-a treilea an următor după anul calendaristic în care a rezultat dreptul la concediu.

PRIMIREA, PLATA, ANUNȚAREA

După stabilirea începerii concediului, angajatul primește indemnizația de concediu corespunzătoare de la BUAK.

COMPANIILE CU CONT ÎN CUSTODIE

În cazul prezentării unui cont special conform § 8 par. 3 BUAG, indemnizația de concediu brută este transferată în contul în custodie al companiei. Angajatorul calculează acum suma netă și o plătește angajatului în ultima zi lucrătoare dinaintea începerii concediului..



Indemnizația de concediu rezultată este împărțită de angajatorul BUAK în cadrul procedurii de raportare lunară. De la 1 ianuarie 2015, indemnizația de concediu trebuie să fie făcută cunoscută de la primire.

COMPANIILE FĂRĂ CONT ÎN CUSTODIE

Dacă nu există niciun cont în custodie conform § 8 par. 3 BUAG, calcularea sumei brute și nete a indemnizației de concediu se efectuează de către BUAK. Indemnizația netă este alocată direct în contul angajatului. După efectuarea calculării, angajatul și compania (respectiv biroul de consultanță fiscală, departamentul de contabilitate) primesc o listă a calculului. Din această listă a calculului, departamentul pentru salarii poate prelua toate datele relevante pentru calcularea salariului.

BUAK transmite lunar o prezentare a taxelor legale plătite în total către companie. O raportare specială a concediului este necesară numai dacă indemnizația de concediu diferă de taxele care au fost plătite deja în cadrul contribuției la indemnizația de concediu.

INDEMNIZAȚIA DE CONCEDIU BRUTĂ

Angajatorul plătește pentru fiecare angajat pentru fiecare zi de prezență o contribuție pentru concediu către Casa Națională pentru indemnizații de concediu. Cinci zile de prezență formează o săptămână de prezență. Pe perioada concediului compania nu plătește nicio contribuție pentru subiectul concediu, în schimb BUAK plătește aceste contribuții (acestea se adună la plata contribuțiilor de către companii).

Angajatul nu plătește niciodată contribuții către BUAK!

Baza de calcul a contribuției zilnice este salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă al angajatului. Acesta este crescut pentru calcul cu 20% de la 1 ianuarie 2015 și este înmulțit cu un factor care rezultă din programul norma de lucru săptămânal al angajatului. Contribuția săptămânală rezultată astfel este împărțită la 5:

De la 1 ianuarie 2015

$(\text{salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă} + 20\%) \times \text{factor}$

5

Programul normal de lucru conform c

ontractului colectiv de muncă

factorul de contribuție

40 de ore

11,85

39 de ore

11,55

mai puțin de 39 de ore

11,40



Concediu

Un angajat trebuie să acumuleze 52 de săptămâni de prezență în cadrul unui an calendaristic pentru a putea obține dreptul integral la concediu (25, respectiv 30 de zile lucrătoare). Dreptul la concediu rezultă în legătură cu săptămânile de angajare anterioare din cadrul unui an calendaristic. Odată cu anul calendaristic următor începe un nou an de concediu. Săptămânile de prezență ale noului an sunt calculate din nou suplimentar.

Din suma care a fost plătită într-o perioadă de concediu, angajatul primește la un drept de concediu de 30 de zile calendaristice 64,935%, iar la un drept de concediu de 36 de zile calendaristice 77,922% din indemnizația de concediu brută. Aceste procente stabilite sunt considerate ca factor de prezență al angajatului.

PLĂȚILE BUAK

Pe lângă indemnizațiile de concediu, BUAK trebuie să efectueze și alte plăți. Printre acestea se numără prestările secundare pentru furnizorii de servicii (30,1% din indemnizația de concediu primită), contribuțiile proprii ale BUAK (dacă angajatul este în concediu, nu compania plătește contribuția pentru săptămânile de prezență, ci BUAK, cca 11%) și costurile de administrare (cca 1,8%).

Contribuțiile trebuie să fie calculate astfel încât să fie acoperite toate plățile efectuate de BUAK.

BUAK este obligată să depună fără riscuri contribuțiile plătite până în momentul plății la băncile locale. Dobânzile câștigate astfel asigură administrarea finanțelor BUAK pentru subiectul concediu.

SĂPTĂMÂNA DE PREZENȚĂ

O săptămână de prezență constă din 5 zile de prezență (1 zi de prezență = 0,2 săptămâni de prezență). Printre acestea se numără toate intervalele de angajare cu obligativitate pentru contribuții conform § 5 BUAG (Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții), precum și intervalele de concediu de odihnă, concediu de boală și timpii morți din cauza vremii nefavorabile.

FACTORI, DREPTURI

Factorii și drepturile sunt stabilite de Ministerul Federal al Muncii, Asigurărilor Sociale și Protecției Consumatorilor prin ordonanță.



PRESTAREA COMPENSATORIE PENTRU CONCEDIU (UEL)

Prestarea compensatorie pentru concediu conform § 9 BUAG este compensarea dreptului de concediu încă deschis și nefolosit la finalizarea raportului de lucru. Prestarea compensatorie pentru concediu este conectată strict de raportul de lucru și este de valoarea indemnizației de concediu. Din folosirea concediului se distinge faptul că funcția de angajator este preluată de BUAK. Prestarea se poate efectua numai dacă în perioada prestării nu există niciun raport de lucru cu obligativitate pentru BUAG.

În „varianta obligatorie” (§ 9 par. 3 BUAG) se plătesc automat de către BUAK drepturile de concediu care ar fi scadente în 6 luni indiferent de existența unei solicitări. Acest lucru se realizează fără înaintarea solicitării de către angajat, imediat după finalizarea ultimului raport de lucru cu obligativitate pentru BUAG.

În „varianta voluntară” (§ 9 par. 2 BUAG) angajatul poate solicita prestarea compensatorie pentru concediu de la BUAK imediat după finalizarea raportului de lucru. Angajatul trebuie să indice în solicitare câte dintre zilele de concediu nefolosite trebuie să fie remunerate.

Angajatul acumulează săptămâni de prezență în timpul acoperirii prestării compensatorii pentru concediu și este asigurat social pe durata acoperirii. BUAK acoperă contribuțiile pentru subiectele concediu și plată compensatorie. BUAK are rol de angajator.

PLATA

BUAK trebuie să plătească angajatului suma netă a prestării compensatorii pentru concediu pentru zilele de concediu compensate dintr-o lună calendaristică pe data de 10 a lunii următoare.

Taxele legale în funcție de salariu sunt plătite de BUAK, iar impozitul pe salariu este transferat către oficiul fiscal responsabil pentru BUAK.

PLATA CONCEDIULUI

Scopul principal al Legii privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții este obținerea și folosirea unui drept de concediu.

Dar trebuie, de asemenea, să se clarifice ce trebuie să se întâmple cu drepturile obținute, dacă angajatul schimbă domeniu sau se decide pentru primirea unei pensii din procesul de acumulare a venitului.

Concediu

De aceea, § 10 BUAG prevede ca angajatul să aibă un drept la plată, care trebuie să fie înregistrat la BUAK.

În cazul pensiei sau al acordării ajutorului temporar, acest drept poate fi materializat imediat. La schimbarea domeniului de activitate, plata se poate solicita abia după o perioadă de așteptare legală de 6 luni sau angajatorul primește prestarea compensatorie pentru concediu imediat după finalizarea raportului de lucru. După înaintarea cu succes a solicitării, BUAK îi transmite angajatului plata.

Întrucât UEL (prestarea compensatorie pentru concediu), respectiv plata se află sub incidența obligativității asigurării sociale, sunt valabile următoarele reguli:

- Scăderea procentelor angajatului pentru asigurarea socială la calcul. Procentele angajatorului pentru asigurarea socială sunt suportate de BUAK ca drept din intervalele de asigurare pentru angajat.
- La plată are loc o înregistrare și o dezînregistrare la Casa Teritorială de Asigurări de Sănătate din Viena. La acoperirea unei UEL, selectarea GKK (Casa Teritorială de Asigurări de Sănătate) se orientează în funcție de sediul ultimului angajator.

Exemplu:

Dacă angajatul a fost asigurat în cadrul ultimului raport de lucru la Casa Teritorială de Asigurări de Sănătate din Tirol, atunci acesta este asigurat pentru UEL (prestarea compensatorie pentru concediu) tot la GKK din Tirol.

- Anularea drepturilor de pensie în cazul pensionării anticipate.
- Încetarea ajutorului de șomaj, a beneficiilor pentru creșterea copilului etc.

Sugestie pentru descărcare:

„Solicitarea UEL, respectiv a plății concediului” se află pe pagina noastră Web (<http://www.buak.at>) la capitolul eServices/Downloads, la Formulare.

Concediu

URMĂTOARELE DATE ȘI DOCUMENTE SUNT NECESARE PENTRU O SOLICITARE UEL, RESPECTIV A PLĂȚII:

- Nume complet
- Numărul asigurării sociale (10 cifre)
- Semnătura proprie
- Decizia de pensionare, dacă se solicită plata înaintea expirării termenului de așteptare legal
- Datele despre ultimul raport de lucru cu obligativitate pentru BUAG la UEL
- Indicarea sumei solicitării de plată dorite la UEL
- În cazul unui transfer către terți, o împuternicire cu semnătura autenticată a împuternicitului
- Toate documentele procedurii de succesiune, dacă angajatul a decedat
- Confirmarea din partea băncii cu privire la datele contului (IBAN/BIC), dacă nu există deja

UNDE ȘI CUM SE EFECTUEAZĂ SOLICITAREA?

Solicitarea se poate înainta în scris sau personal la Serviciul clienți al sediului central sau în unul dintre sediile naționale, respectiv de asistență BUAK.

PLATA ZILELOR DE CONCEDIU DESCHISE:

- Exemplu: Finalizare la data de 15 martie 2019. Angajatul are drepturi deschise din anii 2016 - 2019.

Drepturile din anul 2016: Expirare la data de 31.03.2019, așadar prestare compensatorie pentru concediu automată la finalizare [Varianta A:](#)
- Drepturile din anul 2017: Expirare la data de 31.03.2020, așadar plată (parțială) cel mai devreme la data de 15 septembrie 2019
- Drepturile din anul 2018: Expirare la data de 31.03.2021, așadar plată (parțială) cel mai devreme la data de 15 septembrie 2019
- Drepturile din anul 2019: Expirare la data de 31.03.2022, așadar plată (parțială) cel mai devreme la data de 15 septembrie 2019

- [Varianta B:](#)
Plată voluntară a prestării (parțiale) compensatorii pentru concediu imediat după finalizare

Dreptul la plată expiră la data de 31 martie al celui de-al treilea an următor după anul calendaristic în care a rezultat dreptul la concediu.

SPECIFICAȚII PENTRU DETAȘARE

Specificațiile pentru detașare din Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții (BUAG) înlocuiesc Directiva 96/71/CE a Parlamentului și Consiliului European (așa-numita Directivă privind detașarea) pentru domeniul construcțiilor din Austria. Astfel în cazul activității peste graniță, sunt garantate standardele austriece minime privind drepturile la concediu pentru toți lucrătorii din construcții care lucrează în Austria. Celelalte specificații privind dreptul muncii care se aplică în acordul de lucru se orientează de regulă în funcție de locația de lucru obișnuită.

La implementarea Directivei privind detașarea, angajații detașați în Austria/care lucrează peste graniță fără o locație de lucru obișnuită în Austria au fost incluși în procedura Casei Naționale pentru indemnizații de concediu a BUAK. De asemenea, angajarea angajaților cu locația de lucru obișnuită în Austria este considerată a fi detașare, dacă angajarea are loc în cadrul unui raport de lucru cu un angajator care are sediul în afara Austriei.

Angajații detașați sau alocați se află sub incidența procedurii Casei Naționale pentru indemnizații de concediu a BUAK și dacă sunt asigurați social în țara de origine în timpul detașării.

Specificațiile BUAG sunt valabile din prima zi de angajare a angajaților detașați sau alocați în Austria.

Așa-numitul Montageprivileg, care scutește detașările cu durata de până al 8 zile în legătură cu montaje, reparații și punerea în funcțiune a instalațiilor de la aplicarea dreptului austriac privind concediile, nu este valabil în mod explicit pentru lucrările de construcții. Acest lucru înseamnă că obligativitatea pentru plata contribuției către BUAK există din prima zi a detașării.

Așadar compania care detașează, respectiv alocă plătește pe durata detașării pentru fiecare angajat care prestează activități de construcții în sensul BUAG. contribuții pentru concediu către Casa Națională pentru indemnizații de concediu și plăți compensatorii ale lucrătorilor în construcții (BUAK).

Acestea servesc la finanțarea drepturilor de concediu ale angajaților rezultate din perioadele de detașare în Austria, înaintate către BUAK conform specificațiilor legale.

Contribuțiile la concediu care trebuie plătite lunar de către angajator pentru angajații detașați sunt prevăzute pentru plată pe baza primelor raportări efectuate de acesta (de asemenea, raportările conform AVRAG, respectiv AÜG sunt considerate a fi primele raportări conform § 33g par. 2 BUAG) și/sau pe baza rezultatelor investigațiilor proprii ale BUAK (de ex. controale pe șantier).

PREZENTAREA GENERALĂ A PREMISELOR PENTRU SPECIFICAȚIILE PENTRU DETAȘARE ALE BUAG:

- Un angajator
- folosește în timpul unui raport de lucru actual
- angajați fără locația de lucru obișnuită în Austria, în special
- pentru prestarea continuă a lucrului sau în cadrul unui leasing de forță de muncă
- pentru activități de construcții în sensul BUAG
- în Austria.

În plus, sunt incluși și angajați care, în ciuda locației de lucru obișnuite în Austria, sunt aduși de la un angajator cu sediul în afara Austriei pentru prestarea lucrului pe teritoriul federal.

Evaluarea dacă specificațiile pentru detașare ale BUAG se aplică pentru angajații detașați în Austria se efectuează pe baza activității prestate în Austria.

La împlinirea a 52 de săptămâni de prezență, angajații detașați au un drept la concediu de 25 de zile (30 de zile lucrătoare). Acesta crește la 30 de zile de concediu (36 de zile lucrătoare) în cazul a 1150 de săptămâni de prezență.

Dreptul de concediu rezultă în raport cu săptămânile de prezență anterioare din cadrul unui an calendaristic în măsura plăților de acoperire efectuate în acest sens de angajator către BUAK.

PLATA DREPTURILOR DE CONCEDIU:

În măsura plăților de contribuții efectuate de angajator, angajații detașați primesc drepturi (de indemnizație) pentru concediu, care trebuie înaintate direct către BUAK. Aceste drepturi de concediu sunt plătite apoi angajatului de către BUAK după contribuția efectuată de angajator, dacă în timpul detașării, respectiv în cadrul unei perioade de 6 luni de la întoarcere în statul de detașare (în cazul unui raport de lucru actual cu angajatorul care efectuează detașarea) s-a convenit asupra unui concediu. După expirarea unei perioade de 6 luni, are loc o plată după solicitarea de către angajat, din titlul de plată.

La stabilirea indemnizațiilor de concediu și a plăților, BUAK calculează indemnizația de concediu netă a respectivului angajat incluzând dreptul la asigurări sociale aplicabil concret pentru acesta (de regulă, până la o durată a detașării de 2 până la maximum 3 ani conform Ordonanței 883/2004 se aplică dreptul la asigurări sociale din locația de lucru obișnuită) și o trimite direct către angajat.

De asemenea, cu privire la contribuțiile calculate pentru asigurările sociale, BUAK solicită o procedură directă de calculare cu instituțiile de asigurări sociale responsabile din străinătate.

SUBIECTUL SĂRBĂTORI DE IARNĂ

La data de 1 iulie 1996, BUAG a fost extinsă cu noul subiect Reglementarea privind concediul și sărbătorile de iarnă. Această noutate a fost un rezultat al acordului partenerilor sociali cu privire la măsurile pentru îmbunătățirea activității anuale în construcții.

DOMENIUL DE VALABILITATE LIMITAT

În cadrul acestei reglementări sunt incluse exclusiv companii din construcții și industria construcțiilor, companii publice, precum și companii de leasing de forță de muncă, în cadrul alocării pentru activități din construcții sau industria construcțiilor.

SĂRBĂTORILE DE IARNĂ

Drept sărbători de iarnă sunt valabile conform specificațiilor contractului colectiv de muncă zilele de 24.12. și 31.12 și conform specificațiilor Legii privind perioadele de odihnă zilele de 25.12., 26.12., 1.1. și 6.1.

Dacă una dintre aceste zile cade într-o sâmbătă sau duminică, aceasta nu este valabilă ca sărbătoare de iarnă în sensul acestei reglementări.

DESPRE CE ESTE VORBA?

Dacă angajatul lucrează în timpul sărbătorilor de iarnă, acesta primește de la angajator indemnizația pentru sărbători conform continuării legale a plății salariului. Pentru aceasta, compania are dreptul la o compensație pentru sărbătorile de iarnă din partea BUAK.

Această compensație pentru sărbătorile de iarnă se calculează după cum urmează:

(salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă + 20%) x programul De lucru nor
mal săptămânal

5

Dacă raportul de lucru se termină înaintea sau în timpul sărbătorilor de iarnă, angajatorul nu trebuie să plătească nicio indemnizație pentru sărbători și astfel nu primește nicio rambursare. În locul acesteia, angajatorul are un drept alternativ la compensația pentru sărbătorile de iarnă.

VALOAREA DREPTULUI ALTERNATIV

Premisa pentru obținerea unui drept alternativ la compensația pentru sărbătorile de iarnă este atingerea unui anumit număr de săptămâni de prezență în anul calendaristic la o companie care se află sub incidența subiectului Reglementarea privind concediul și sărbătorile de iarnă.

FINANȚAREA

Companiile care se află sub incidența acestei reglementări plătesc din aprilie până în noiembrie o contribuție zilnică la BUAK.

Baza pentru calcularea contribuției este și aici salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă:

$$\frac{\text{(salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă + 20\%) x factor}}{5}$$

Factorul necesar pentru calcul (factorul actual este 1,2) se stabilește prin intermediul ordonanței Ministerului Federal al Muncii, Asigurărilor Sociale și Protecției Consumatorilor.

0 - 13 săptămâni de prezență:	0% indemnizație
14 - 19 de săptămâni de prezență:	50% indemnizație
20 - 25 de săptămâni de prezență:	75% indemnizație
De la 26 de săptămâni de prezență:	100% indemnizație

Din indemnizația brută calculată se alocă 30% către Forțele de muncă. În continuare, se scad contribuția la asigurările sociale și impozitul pe salariu. Suma netă rezultată este primită de către angajat.

PRIMIREA DREPTULUI ALTERNATIV

După prezentarea datelor de înregistrare pentru luna ianuarie, BUAK efectuează calculul automat al drepturilor angajatului până la cel târziu 15 martie. Premisa pentru plată este existența unui cont conform § 29a BUAG (Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții).

EXPIRAREA DREPTULUI ALTERNATIV

Dreptul alternativ la compensația pentru sărbătorile de iarnă expiră în trei ani de la termenul de plată. Se ajunge la o expirare numai în cazurile în care calcularea nu s-a putut efectua din cauza datelor contului absente.

Ca și la plată, în cazul calculării compensației pentru sărbătorile de iarnă angajatul obține intervale de asigurare. În acest interval încetează drepturile de pensie din cauza pensionării anticipate. Acoperirea ajutorului de șomaj nu este influențată, deoarece la calculare se alocă 30% către Forțele de muncă.

SUBIECTUL PLATĂ COMPENSATORIE („PLATĂ COMPENSATORIE VECHĂ”)

Următoarele specificații sunt valabile numai pentru lucrătorii din construcții care au îndeplinit premisa pentru obținerea unui drept la plata compensatorie conform BUAG (Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții) cel târziu până la data de 31.12.2005. În caz contrar, aceștia se află sub incidența specificațiilor BMSVG (Legea federală privind asigurările muncitorilor salariați și ale muncitorilor care desfășoară activități independente).

PREMISA PENTRU DREPT

Angajatul trebuie mai întâi să îndeplinească premisele pentru obținerea unui drept la plata compensatorie, fie

dacă este angajat fără întreruperi 156 de săptămâni (= 3 ani) la o companie, fie

dacă a acumulat cel puțin 92 de săptămâni de angajare într-un interval de 3 ani, pe parcursul a unuia sau mai multor rapoarte de lucru cu același angajator. Întreruperi le posibile între rapoartele de lucru nu trebuie să fie mai lungi decât 22 de săptămâni.

Cerința privind același angajator este valabilă ca fiind îndeplinită în cazul transferului într-un ARGE sau concern.

OBȚINEREA ALTOR INTERVALE DE PLATĂ COMPENSATORIE

După obținerea dreptului de bază, toate săptămânile de angajare ulterioare sunt calculate neutru față de companie. Cu premisa ca acestea să nu fie finalizate cu anularea plății compensatorii, sunt adăugate pentru calcularea valorii dreptului la plata compensatorie.

- | |
|---|
| Motive de terminare cu anularea plății compensatorii |
| <input type="checkbox"/> Rezilierea de către angajat |
| <input type="checkbox"/> Terminare prematură fără motiv |
| <input type="checkbox"/> Concediere din culpă |
| <input type="checkbox"/> Încetare amiabilă |

SCADENȚA PLĂȚII COMPENSATORII

Plata compensatorie poate fi solicitată la un an de la ieșirea din domeniul construcțiilor, dacă angajatul nu primește niciun ajutor temporar în acest interval. Acest termen de un an se anulează dacă există o decizie de pensionare, dacă intervine decesul angajatului și dacă ultimul raport de lucru a fost terminat printr-o retragere din cauza nașterii unui copil. Reglementările speciale se aplică la preluarea în raportul de angajare și pentru angajații care sunt încadrați în companii de leasing de forță de muncă sau în companii mixte.

Plată compensatorie

ÎNAINȚAREA SOLICITĂRII

Formularele de solicitare se află la reprezentanțele de interes și la sediul central, respectiv la sediile naționale și de asistență ale BUAK.

CALCULAREA VALORII PLĂȚII COMPENSATORII

Valoarea dreptului la plata compensatorie este măsurată în indemnizații lunare (ME) și este eșalonată după săptămânile de angajare.

De la 156 de săptămâni de angajare	2 ME
De la 260 de săptămâni de angajare	3 ME
De la 520 de săptămâni de angajare	4 ME
De la 780 de săptămâni de angajare	6 ME
De la 1040 de săptămâni de angajare	9 ME
De la 1300 de săptămâni de angajare	12 ME

Sugestie pentru descărcare:

Formularul de solicitare pentru plata compensatorie se găsește și pe pagina noastră Web, www.buak.at la capitolul eServices/Downloads

O indemnizație lunară (ME) se calculează după cum urmează:

Salariul lunar
+ 1/12 indemnizația de concediu
+ 1/12 indemnizația pentru Crăciun
= indemnizația lunară

Indemnizația lunară x dreptul la plata compensatorie
= plata compensatorie brută
- 6% impozitul pe salariu
= plata compensatorie netă

LIMITA SUPERIOARĂ ȘI LIMITĂRILE

Chiar și în cazul aplicării de mai multe ori a drepturilor la plata compensatorie, nu se poate depăși limita superioară de 12 indemnizații lunare.

Dacă angajatul obține pe parcursul vieții profesionale de mai multe ori un drept la plata compensatorie conform BUAG, atunci suma numărului de indemnizații lunare nu trebuie să fie mai mare decât numărul care este taxat pentru toate intervalele de angajare.

EXEMPLE PENTRU CALCULAREA VALORII PLĂȚII COMPENSATORII:

Exemplul 1:

În acest caz toate intervalele de angajare ale celor două rapoarte de lucru (AV) au însumat 10 ani. Pentru 520 de săptămâni s-au taxat 4 ME din plata compensatorie. Din acest motiv, angajatul primește la a 2-a primire numai încă 1 ME, deoarece a primit deja 3 ME deja în trecut. În total, el a primit 4 ME pentru 520 de săptămâni.

Exemplul 1:

PRIMA Primire AV pe 5 ani pentru 260 de săptămâni 3 ME	A 2-a primire AV pe 5 ani pentru 260 de săptămâni 1 ME
---	---

Exemplul 2:

Angajatul din acest exemplu este disponibilizat de către angajator după 25 de ani de angajare fără întreruperi. După un an acesta solicită de la BUAK plata compensatorie și primește 12 ME pentru 1300 de săptămâni.

Mai târziu, acesta revine în domeniul construcțiilor și acum este sub incidența „plății compensatorii noi” conform Legii federale privind asigurările muncitorilor salariați și ale muncitorilor care desfășoară activități independente (BMSVG). Acesta poate primi un alt drept la plata compensatorie conform BMSVG. Vezi „Fondul de asistare al angajaților” pagina 29.

EXPIRAREA PLĂȚII COMPENSATORII

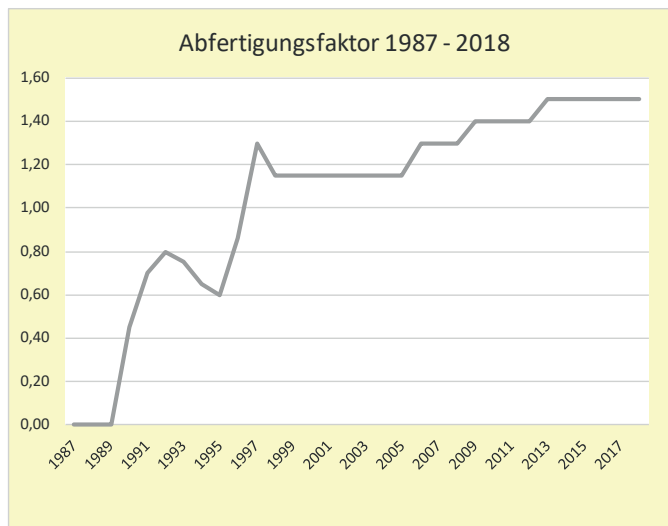
Dreptul la plata compensatorie expiră conform § 13g BUAG, dacă acesta nu este materializat la BUAK în interval de 3 ani de la scadență (douăsprezece luni după plecarea din domeniul construcțiilor).

FINANȚAREA

Spre deosebire de subiectul concediu, subiectul plată compensatorie este finanțat prin intermediul împărțirii costurilor. Angajatorii plătesc pentru fiecare angajat o contribuție zilnică la BUAK, care se calculează conform următoarei formule.

$$\frac{(\text{salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă} + 20\%) \times \text{factor}}{5}$$

Factorul plății compensatorii 1987 – 2018



Scopul acestei finanțări este ca venitul să acopere plățile. Pentru aceasta, factorul care se află în prezent la 1,5 trebuie să fie verificat anual și – dacă este necesar – trebuie să fie adaptat în mod corespunzător de Ministerul Federal al Muncii, Asigurărilor Sociale și Protecției Consumatorilor. Graficul de jos indică dezvoltarea factorului plății compensatorii din anul 1987, unde trebuie să se aibă în vedere că intervalul de la 1.10.1987 până la 31.12.1989 a fost fără contribuții.

SUBIECTUL VREME NEFAVORABILĂ

Despăgubirea în caz de vreme nefavorabilă este reglementată în cadrul Legii privind despăgubirea lucrătorilor din construcții în caz de vreme nefavorabilă (BSchEG).

Principiul acestei reglementări este împărțirea riscului de vreme nefavorabilă și a costurilor aferente într-o comunitate, astfel încât daunele entităților individuale să poată fi menținute pe cât posibil reduse. Prin termenul de vreme nefavorabilă în sensul acestei legi federale se înțeleg efectele și consecințele atmosferice care împiedică lucrul ale intemperiiilor care împiedică începerea sau continuarea lucrului.

CĂLDURA

Până acum termenul „vreme nefavorabilă” a fost folosit în legătură cu frigul, ploaia, zăpada etc. Pe baza noilor condiții (schimbarea climei), de la 1.1.2013 termenul „vreme nefavorabilă” include și valorile extreme în grade cu plus.

Orele în care de depășesc + 35C sunt considerate a fi ore de vreme nefavorabilă.

Dacă urmează trei ore succesive cu peste + 35C, atunci vremea nefavorabilă afectează restul zilei lucrătoare.

În principiu, conform § 5 (2) BSchEG există obligativitatea de a respecta un interval de așteptare de 3 ore pe șantier (pentru a vedea dacă se schimbă condițiile meteorologice), dar acest lucru nu este constructiv pe căldură, deoarece temperatura mai curând crește, respectiv rămâne constantă decât scade cca până la ora 21.

Se clarifică faptul că în conformitate cu BSchEG (Legea privind despăgubirea lucrătorilor din construcții în caz de vreme nefavorabilă) decizia dacă se lucrează sau nu în caz de vreme nefavorabilă îi aparține angajatorului.

O clasificare clară este disponibilă pe pagina noastră Web.

Pe www.buak.at întotdeauna în versiunea actuală

DOMENIUL DE VALABILITATE

Unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen Betriebe folgender Art:

- Companii de construcții supraterane și subterane, inclusiv companiile pentru construcția de puțuri, precum și companiile pentru îndoirea fierului
- Companiile pentru construcția de drumuri, inclusiv construcția de drumuri comerciale
- Companiile pentru construcția de poduri cu excepția companiilor pentru construcția de poduri din oțel
- Companii pentru suprastructuri feroviare
- Companii pentru săpături
- Companii pentru structuri hidraulice, companii pentru consolidarea împotriva torentelor și avalanșelor
- Companii de construcții pentru sisteme de combustie
- Companii de demolare
- Companii de tâmplărie
- Companii de produse din ghips
- Companii pentru acoperișuri
- Companii pentru tencuieli
- Companii de construcție și de închiriere a schelelor

Companiile de leasing de forță de muncă sunt sub incidența domeniului de valabilitate al BSchEG cu privire la fiecare angajat, care este inclus în subiectul reglementarea privind concediul.

VALOAREA DESPĂGUBIRII ÎN CAZ DE VREME NEFAVORABILĂ

Dacă în urma vremii nefavorabile se ajunge la o oprire a lucrului, angajatorul trebuie să garanteze angajatului o despăgubire în caz de vreme nefavorabilă.

Această despăgubire este de 60% din salariul efectiv.

RAMBURSAREA CONTRIBUȚIILOR

Compania are posibilitatea de a primi rambursarea despăgubirii în caz de vreme nefavorabilă pe care a plătit-o de la BUAK în interval de trei luni de la expirarea intervalului de calculare de către aplicațiile de pe portalul BUAK.

SITUAȚII NEPREVĂZUTE

Există dreptul la despăgubirea în caz de vreme nefavorabilă în perioada de iarnă (1 noiembrie - 30 aprilie) pentru cel mult 200 de ore.

În perioada de vară (1 mai - 31 octombrie) există dreptul la cel mult 120 de ore.

Orele din perioada de vară care nu au fost luate în considerare sunt adăugate la perioada de iarnă următoare pentru garantarea unei despăgubiri în caz de vreme nefavorabilă.



CINE DECIDE?

Angajatorul decide după consultarea Consiliului Director dacă lucrul trebuie să fie încetat, continuat sau reluat.

PERIOADA DE AȘTEPTARE

La instrucțiunile angajatorului, angajatul trebuie să rămână 3 ore (cu excepția căldurii) pe șantier, pentru a aștepta îmbunătățirea vremii. Premisa este existența unui adăpost corespunzător.

ACTIVITATEA ÎNLOCUITOARE

Angajatul este obligat să efectueze o altă activitate rezonabilă în cadrul companiei. Însă pentru această activitate înlocuitoare, angajatul nu primește numai 60%, ci 100% din salariul efectiv.

* Cu excepția ucenicilor care primesc în același timp o formare profesională în două meserii în cadrul a două întreprinderi de construcție dintre care una nu intră sub incidența reglementării privind vremea nefavorabilă conform art. 1 al Legii privind indemnizația de concediu a lucrătorilor din construcții în caz de vreme nefavorabilă (BSchEG)

SUBIECTUL AJUTOR TEMPORAR

Pentru ajutorul temporar a fost creat un nou subiect în BUAG.

Scopul acestei reglementări privind ajutorul temporar este de a oferi ajutor lucrătorilor din construcții cu activitate îndelungată, care nu au putut rămâne angajați până la pensionare, în ultimele 18 luni până la pensionarea efectivă cu plata unei indemnizații lunare.

ELIGIBILITATEA

Ajutorul temporar este disponibil pentru fiecare angajat, care

- după împlinirea vârstei de 58 de ani nu se mai află în niciun raport de lucru,
- în urma primirii ajutorului temporar are dreptul la pensionare la termen (pensionare la termen, pensionare flexibilă sau pensionare pentru muncă grea),
- a acumulat cel puțin 520 de săptămâni de angajare după împlinirea vârstei de 40 de ani în cadrul unui/mai multor raport(oarte) de lucru cu obligativitate pentru BUAG
- a acumulat cel puțin 30 de săptămâni de angajare după împlinirea vârstei de 56 de ani în cadrul unui/mai multor raport(oarte) de lucru cu obligativitate pentru BUAG.
- Începând cu 01.01.2017: a se prezenta o dovadă/adeverință privind efectuarea a minim 10 ore/ședințe a câte minim 45 de minute de măsuri de reabilitare (REHA).

MĂSURI DE REABILITARE

Măsurile includ tratamente, exerciții, respectiv terapii de ameliorare a afecțiunilor fizice și psihice, care pot apărea în mod tipic în contextul prestării de muncă în domeniul construcțiilor.

Afecțiunile se manifestă în special la nivelul aparatului locomotor, al sistemului cardiovascular, la nivelul căilor respiratorii și auzului, dar poate fi afectată și sănătatea mintală.

CUANTUM ȘI DURATĂ

Cuantumul lunar al ajutorului temporar este de 169,5 din salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă, care rezultă din clasificarea predominantă a angajatului în ultimele 52 de săptămâni înaintea finalizării raportului de lucru. La angajații cu jumătate de normă calculul acoperirii se efectuează aliot.

Exemplu pentru un muncitor necalificat angajat cu normă întreagă în domeniul principal de construcții (salariul predominant conform contractului colectiv de muncă: 12,09 €):

$12,09 \text{ €} \times 169,5 = 2.049,20 \text{ €}$ suma lunară brută

Ajutorul temporar se poate obține maximum pentru 18 luni și se plătește de douăsprezece ori pe an (fără plăți speciale).

ÎNCETAREA AJUTORULUI TEMPORAR

Ajutorul temporar încetează

- în lunile calendaristice în care angajatul lucrează în cadrul unui raport de lucru într-o companie cu obligativitate pentru BUAG,
- în lunile calendaristice în care se primește un venit dintr-o altă angajare (independentă sau neindependentă), care depășește limita de venituri marginale, în timpul acoperirii unei prestări compensatorii pentru concediu sau a unei plăți a
- concediului

Ajutorul temporar se termină odată cu decesul, respectiv pensionarea primitorului. În cazul muncii la negru, primitorul își pierde dreptul la ajutorul temporar și BUAK poate solicita înapoi chiar și sumele de bani plătite deja.

ÎNAINȚAREA SOLICITĂRII PENTRU AJUTORUL TEMPORAR

- Angajatul trebuie să înainteze cu cel puțin două luni înaintea acoperirii o solicitare pentru acordarea ajutorului temporar. Formularul de solicitare se poate obține de la BUAK, dacă angajatul îndeplinește toate premisele.
- Plata acoperirii nete se efectuează retrospectiv în prima dintre lunile următoare în contul indicat prin confirmarea băncii.

NEINVOCAREA DREPTURILOR LA AJUTOR TEMPORAR/PLATA AJUTORULUI TEMPORAR

Dacă în ciuda îndeplinirii premiselor, angajatul nu invocă dreptul pentru ajutorul temporar și rămâne angajat în continuare în cadrul unui raport de lucru cu obligativitate pentru BUAG, atunci atât angajatul, cât și compania primesc o plată unică a ajutorului temporar pentru această neinvocare a dreptului pentru ajutorul temporar.

Plata ajutorului temporar se colectează de către angajații de la anul nașterii 1957. Pentru perioadele în care încetează ajutorul temporar, nu se poate obține nicio plată a ajutorului temporar.

Dacă perioada de referință pentru ajutorul temporar nu este amânată la timp de către angajator (cu minim 3 zile lucrătoare înainte de data inițială de începere), plata ajutorului temporar se reduce cu câte 5 puncte procentuale.

VALOAREA PLĂȚII AJUTORULUI TEMPORAR

Angajatul primește o plată unică în valoare de 35% din ajutorul temporar la care ar avea dreptul. Compania primește o plată unică în valoare de 20% din ajutorul temporar la care ar avea dreptul angajatul.

ÎNAINȚAREA SOLICITĂRII PENTRU PLATA AJUTORULUI TEMPORAR

Plata ajutorului temporar se poate solicita în șase luni după începerea pensionării la termen, a pensionării flexibilă sau a pensionării pentru muncă grea a angajatului.

DUMPING SALARIAL ȘI SOCIAL

Legea pentru combaterea dumpingului salarial și social (LSDB-G) a intrat în vigoare de la data de 01.05.2011. Scopul LSDB-G este reprezentat de protecția salariului minim austriac conform contractului colectiv de muncă, precum și asigurarea concurenței corecte între întreprinderile individuale. Pentru a atinge aceste obiective, cu ajutorul LSDB-G s-a creat un control oficial al veniturilor și centrele de control (BUAK, poliția financiară, centrul de competență LSDB, furnizorii de asigurări de sănătate) au primit autorizații corespunzătoare.

Specificația de bază a Legii privind dumpingul social și salarial, LSD-BG este infracțiunea administrativă în cazul salariului redus al angajaților. De la 01.01.2017, specificația se găsește și în noua versiune a Legii privind dumpingul social și salarial LSD-BG. Dar nu se pedepsește numai acordarea unui salariu redus către angajați, ci și împiedicarea controlului veniturilor. Astfel pentru BUAk infracțiunile însoțitoare, cum ar fi refuzul de transmitere a documentelor privind salariile, reprezintă instrumente importante. La 01 ianuarie 2015, pedepsele din acest domeniu au fost crescute semnificativ.

CONTROLUL VENITURILOR

Se verifică venitul minim în sensul (§ 29 LSD-BG). Venitul include:

- Suma de bază (salariul brut)
- Plățile speciale
- Adăugirile și bonusurile (care nu sunt plătite în cadrul § 49 par. 3 ASVG)

Nu sunt incluse:

- Rambursarea cheltuielilor și plățile în natură
- Componentele venitului care rezultă dintr-un acord cu compania sau din contractul de muncă

DOCUMENTELE PRIVIND SALARIUL

Angajatorii cu sediul în țări din UE/SEE trebuie să pregătească la locul de muncă în intervalul unei detașări a angajaților următoarele documente privind salariul pentru verificarea venitului:

- Contractul de muncă sau fișa postului
- Fluturașii de salariu, schema salarială
- Dovezile de plată a salariului sau dovezile transferului bancar
- Schemele programului de lucru
- Documentele referitoare la clasificarea salariului

CITAȚIILE

Cadrul de pedeapsă pentru salariul redus (§ 29 LSD-BG)

- A) Dacă cel mult trei angajați sunt afectați de salariul redus, amenda pentru
- fiecare angajat este de 1.000 euro până la 10.000 euro,
 - în caz de repetare, 2.000 euro până la 20.000 euro,
- B) dacă sunt afectați mai mult de trei angajați, pentru
- fiecare angajat este de 2.000 euro până la 20.000 euro,
 - în caz de repetare, 4.000 euro până la 50.000 euro.

De la 01.01.2017, în noua versiune a Legii privind dumpingul social și salarial LSD-BG sunt menționate și celelalte tipuri de infracțiuni. În esență, prin această lege se sancționează încălcările obligațiilor de raportare și de punere la dispoziție a documentelor și diferitele acțiuni de obstrucționare.

FONDUL DE ASISTARE AL ANGAJAȚILOR (PLATĂ COMPENSATORIE CONFORM BMSVG)

„Plata compensatorie nouă” este reglementată în Legea federală privind asigurările muncitorilor salariați și ale muncitorilor care desfășoară activități independente (BMSVG).

Pentru procesarea plății compensatorii conform BMSVG s-au înființat fondurile de asistare a angajaților (fondurile BV), care administrează contribuțiile angajaților la plata compensatorie. BUAK a înființat un fond BV la data de 19.09.2002.

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH administrează contribuțiile la plata compensatorie ale tuturor lucrătorilor din construcții, care se află sub incidența plății compensatorii conform BMSVG și este deschisă în plus pentru companiile și lucrătorii independenți din toate domeniile.

CARE LUCRĂTORI DIN CONSTRUCȚII SE AFLĂ SUB INCIDENȚA PLĂȚII COMPENSATORII CONFORM BMSVG?

- ❑ Angajații al căror prim raport de angajare a început în domeniul construcțiilor (în domeniul de valabilitate al BUAG) după 01.01.2003.
- ❑ Angajații care au primit un drept la „plata compensatorie veche” sau cărora le-a expirat un drept existent intră sub incidența dreptului la plata compensatorie conform BMSVG la următorul raport de lucru.

CUM SE CALCULEAZĂ PLATA COMPENSATORIE NOUĂ?

Angajatorul plătește pentru lucrătorii săi din construcții un supliment la plata compensatorie către BUAK (vezi Plata compensatorie veche).

Pentru angajații care sunt sub incidența plății compensatorii conform BUAG, din acest supliment se calculează contribuția la care au dreptul și se creditează în contul angajatului.

1,53% din ((salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă+20%) x ore pe săptămână+16,67%)

5



www.buak.at întotdeauna actual

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH solicită contribuțiile plătite conform specificațiilor BMSVG. Contribuțiile individuale sunt creditate angajatului în contul său.

Costurile de administrare și cheltuielile în numerar ale fondului de asistare sunt scăzute din credit. În cazul în care costurile de mai sus depășesc rezultatul obținut al evaluării, sunt plătite cel puțin contribuțiile plătite la plata compensatorie (garanția capitalului).

Angajatul primește o dată pe an o informare despre cont la data bilanțului.

DREPTUL LA PLATA COMPENSATORIE

În cazul existenței unui drept la plata compensatorie, formularul de cerere va fi trimis în mod automat.

După finalizarea unui raport de lucru, angajatul are dreptul la plata compensatorie și poate alege dintre următoarele posibilități de a dispune de aceasta:

- Plata ca sumă de capital
- Transferul în fondul BV al noii companii
- Altă estimare în Fondul de asistare al angajaților BUAK
- Transferul dreptului la plata compensatorie

A către o companie de asigurări ca primă unică pentru o asigurare suplimentară a pensiei încheiată cu dovezi sau către o companie de asigurări la care angajatul este deja asigurat în cadrul unei asigurări profesionale colective.

B către o casă de pensii

Costurile de administrare

BMSVG îndreptățește fondurile de asistare a angajaților să rețină până la 3,5% din contribuțiile la plata compensatorie percepute. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH reține numai 2,2%.

În plus, se rețin 0,4% din veniturile din investiții drept compensație pentru administrarea venitului. (Conform BMSVG aici este posibil 0,8%).

Cheltuielile în numerar:

Conform BMSVG, taxele pe depozite și alte costuri în legătură cu administrarea venitului pot fi calculate în continuare drept cheltuieli în numerar. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH a renunțat în anii 2003 și 2004 la această calculare ulterioară. Din anul 2005 se calculează pentru aceasta un procent fix de 0,05% din activele solicitate ale plății compensatorii.

PRINCIPIUL RUCSACULUI

Dacă raportul de lucru a fost finalizat prin rezilierea proprie (cu excepția rezilierii după concediul de maternitate sau de paternitate), disponibilizarea din culpă sau terminarea prematură neîndreptățită ori dacă nu mai sunt disponibili încă 3 ani de contribuții, angajatul nu poate dispune de suma plății compensatorii. Dar dreptul la plata compensatorie nu se pierde, ci este solicitat în continuare de la fondul de asistare a angajaților.

Cheltuielile în numerar, cum ar fi cheltuielile bancare sau costurile unui ordin poștal, care apar în cursul transferului plății compensatorii, trebuie să fie calculate și reținute. Însă BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH nu calculează costurile pentru transferul într-un cont bancar din țară sau către un cont bancar cu BIC/IBAN din străinătate.

Compensația pentru titularul de drept al asigurării de sănătate:

0,3% din contribuțiile percepute trebuie să fie livrat de către fondurile de asistare a angajaților către titularii de drept ai asigurării de sănătate drept compensație pentru colectarea contribuțiilor. Însă acest lucru nu este valabil pentru lucrătorii din construcții, deoarece BUAK colectează contribuțiile la plata compensatorie direct de la companii.

BUAK-INSTRUCTAJE

În anul 2006 a fost înființată BUAK-Schulungen GmbH. Această companie subsidiară, care se află de asemenea 100% în proprietatea BUAK, oferă instructaje conform Legii privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții. Cursurile pentru maiștri în construcții, contabili pentru statele de plată, consilieri fiscali și alte persoane interesate sunt susținute de angajați cu experiență ai BUAK.

Depunem eforturi continue pentru calitatea ofertei de instructaje, pentru a întâmpina așteptările cursanților noștri.

Instructajele și cursurile actuale se găsesc pe pagina noastră Web și se pot face rezervări fără probleme prin intermediul formularului de înregistrare online.

Buak-Schulungen GmbH
Tel.: +43 (0) 579 579 3500

Înregistrarea online
este posibilă la

www.buak-schulungen.at

 +43 (0) 579 579 0

SOLICITĂRILE DVS. SUNT IMPORTANTE PENTRU NOI!

Serviciul Clienți

Tel DW 5000
Fax DW 95 0 99
Mail kundendienst@buak.at

Fondul de asistare al angajaților

Tel DW 3000
Fax DW 93 0 99
Mail buak-bvk@buak.at

Instructaje BUAK

Tel DW 3500
Fax DW 93 5 99
Mail buak-schulungen@buak.at

**ORAR DE LUCRU CU
PUBLICUL****Viena**

Luni, marți, joi
Orele 8:00 - 15:00
Miercuri 8.00 Uhr – 18.00 Uhr
Vineri Orele 8:00 - 12:00

Tirol, Carintia și Steiermark

De luni până joi
Orele 8:00 - 15:00
Vineri Orele 8:00 - 12:00

**Austria Superioară, Salzburg și
Burgenland**

De luni până joi
Orele 8:00 - 13:00
Vineri Orele 8:00 - 12:00

Vorarlberg

De luni până vineri
Orele 8:00 - 12:00

LOCAȚII**Viena**

1050 Wien
Kliebergasse 1A
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Burgenland

7000 Eisenstadt
Wiener Straße 7
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Salzburg

5020 Salzburg
Hans-Sachs-Gasse 5
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Austria Superioară

4020 Linz
Anastasius-Grün-Str.26-28/1/16
Fax DW 92 3 99
Mail lo@buak.at

Steiermark

8020 Graz
Mohsgasse 10
Fax DW 92 4 99
Mail lst@buak.at

Carintia

9010 Klagenfurt
Bahnhofstraße 24
Fax DW 92 5 99
Mail lk@buak.at

Tirol

6020 Innsbruck
Südtirolerplatz 14-16
Fax DW 92 8 99
Mail lt@buak.at

Vorarlberg

6900 Bregenz
Kaiserstraße 27
Fax DW 92 9 99
Mail lv@buak.at

