

Zarządzenie regulujące kwestie zatrudnienia pracowników kontraktowych zajmujących się sprząaniem (zatrudnionych poza miastem i hrabstwem Dublin) (ERO Contract Cleaning (excluding City and County of Dublin))

Zastosowanie

Zarządzenie to stosuje się do wszystkich pracowników kontraktowych zatrudnionych do sprząania, pracujących poza miastem i hrabstwem Dublin, którzy zajmują się sprząaniem wewnątrz biur, sklepów, szpitali, fabryk, magazynów i innych, podobnych obiektów.

Zarządzenia tego nie stosuje się do pracowników zatrudnionych do sprząania na zewnątrz obiektów objętych budową, pracowników objętych oddzielnymi porozumieniami zbiorowymi lub innym zarządzeniem regulującym kwestie zatrudnienia (ERO). Dokładne definicje wszystkich kategorii pracowników objętych tym zarządzeniem są dostępne na stronie [ERO](#).

Wynagrodzenie

Płaca minimalna

Strona na temat zarządzeń regulujących kwestie zatrudnienia (ERO) przedstawia szczegółowe informacje dotyczące ustawowej płacy minimalnej.

Stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach

Pracownikom przysługują stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za czas pracy przekraczający 39 godzin w dni od poniedziałku do piątku lub za czas pracy przekraczający ich normalne godziny pracy odpowiadające postanowieniom umowy o pracę, jeżeli są one krótsze niż 39 godzin. Stawka za pracę w nadgodzinach wynosi półtorę normalnej stawki godzinowej za pierwsze cztery godziny pracy, a następnie podwójną stawkę godzinową. Za czas pracy w nadgodzinach w niedziele przysługuje podwójna stawka godzinowa za wszystkie godziny pracy.

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

W niniejszym zarządzeniu nie ma wzmianki na temat godzin pracy. Pracodawców i pracowników obowiązują postanowienia Ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 roku ([Organisation of Working Time Act](#)).

Okresy odpoczynku

W niniejszym zarządzeniu nie ma wzmianki na temat okresów odpoczynku. Pracodawców i pracowników obowiązują postanowienia Ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 roku ([Organisation of Working Time Act](#)).

Urlop

Urlop roczny przysługuje zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku. Pracownikom przysługuje również dzień wolny od pracy w Wielki Piątek, podwójna stawka godzinowa za pracę w ten dzień lub dodatkowy dzień wolny w zamian za podwójną stawkę. Wynagrodzenie za pracę w dni ustawowo wolne od pracy musi być zgodne z postanowieniami części III Ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 roku, wyłączając przypadki dostatecznej liczby godzin wymaganej przez tę Ustawę.

Fundusz chorobowy

Wszyscy pracownicy mają prawo do przystąpienia do składkowego funduszu chorobowego (składka wynosi 0.5% płacy podstawowej dla wszystkich pracowników). Pracownicy mogą przystąpić do funduszu od dnia 1 stycznia każdego roku przypadającym po dacie rozpoczęcia pracy.

Dodatek z funduszu wynosi 20% podstawowej płacy pracownika i przysługuje przez okres wynoszący maksymalnie sześć tygodni rocznie i zależy on od spełnienia pewnych warunków.

Wypłaty z funduszu nie przysługują za pierwsze trzy dni robocze, podczas których pracownik był chory. Trzeciego dnia należy przedstawić zwolnienie lekarskie, które powinno być następnie odnawiane co tydzień.

Postanowienia różne

Zarządzenie to przewiduje również szczegółowe zasady dotyczące odszkodowania za wypadek śmiertelny w pracy oraz stanowi, że pracodawcy tej branży przemysłu będą w pełni rozpatrywać kandydatury pracowników, którzy zostali zwolnieni z pracy z powodu zmiany przedsiębiorstwa świadczącego usługi na danym obiekcie. Wejdź na stronę [ERO](#), aby uzyskać szczegółowe informacje.