

Przemysł budowlany

Porozumienia dotyczące zatrudnienia (REA): Wynagrodzenie oraz warunki pracy w przemyśle budowlanym oraz Świadczenia emerytalne i dodatek chorobowy w przemyśle budowlanym

Strony porozumienia

Porozumienia te zostały zawarte pomiędzy Federacją Przemysłu Budowlanego (Construction Industry Federation) w imieniu jej członków oraz szesnastoma osobnymi związkami zawodowymi reprezentującymi swoich członków - pracowników przemysłu budowlanego.

Zastosowanie

Porozumienia te stosuje się do pracowników zatrudnionych jako pracownicy budowlani lub rzemieślnicy budowlani w przedsiębiorstwach budowlanych lub przedsiębiorstwach zajmujących się inżynierią wodno-ładową. Ta druga kategoria pracowników obejmuje murarzy, płytkarzy, stolarzy ogólnych oraz specjalizujących się w stolarce drzwiowo-okiennej, pracowników zajmujących się kładzeniem podłóg, szklarzy, malarzy, tynkarzy, hydraulików, dekarzy i glazurników, kamieniarzy, operatorów maszyn do cięcia drewna oraz praktykantów szkolących się do wykonywania powyższych zawodów.

Wynagrodzenie

Płaca minimalna

Stawki płacy minimalnej zależą od zajmowanego stanowiska. Strona na temat porozumień dotyczących zatrudnienia (REA) przedstawia szczegółowe informacje dotyczące ustawowej płacy minimalnej dla każdej kategorii pracowników.

Stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach

Pracownikom przysługuje stawka wynosząca półtorę normalnej stawki godzinowej za czas pracy w nadgodzinach trwający do północy, a następnie podwójna stawka godzinowa. W przypadku pracy w soboty pracownikom przysługuje półtorę normalnej stawki godzinowej za pierwsze cztery godziny od zwykłego czasu rozpoczęcia pracy, a następnie podwójna stawka godzinowa do czasu zwykłego rozpoczęcia pracy w poniedziałek rano. Wejdź na stronę REA, aby uzyskać dalsze informacje na ten temat. Oprócz uprawnień wynikających z ustawy, pracownikom przysługuje podwójna stawka godzinowa za pracę w dzień ustawowo wolny od pracy.

Warunki zatrudnienia

Godziny pracy

Normalny czas pracy w tygodniu wynosi 39 godzin.

Okresy odpoczynku

Wszyscy pracownicy mają prawo do przerw i okresów odpoczynku zgodnie z przepisami Ustawy o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku.

Urlop

Urlop roczny oraz dni ustawowo wolne od pracy przysługują zgodnie z Ustawą o organizacji czasu pracy (Organisation of [Working Time Act](#)) z 1997 roku. Pracownikom przysługuje również jeden dodatkowy dzień urlopu rocznego.

Dziesięć dni urlopu rocznego należy wykorzystać w lipcu, cztery dni w czasie świąt Bożego Narodzenia, pięć dni w czasie Wielkanocy (wliczając Wielki Piątek), a czas wykorzystania pozostałych dni urlopu rocznego należy uzgodnić z pracodawcą.

Fundusz chorobowy

Wszyscy pracownicy, którzy uiszcili 13 tygodniowych składek w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio przed momentem wystąpienia sytuacji niezdolności do pracy mają prawo do wypłat z funduszu chorobowego. Przysługuje im dzienny dodatek wypłacany przez okres nie przekraczający 10 tygodni. Wypłaty z funduszu nie przysługują za pierwsze trzy dni robocze, podczas których pracownik był niezdolny do pracy chyba, że roszczenie zostanie uznane za długotrwałe. Wnioski o wypłaty z funduszu muszą być sporządzone na piśmie i należy do nich dołączyć zwolnienie lekarskie. Wejdź na stronę [REA](#), aby uzyskać szczegółowe informacje.

Postanowienia różne

Porozumienia dotyczące zatrudnienia zawierają również postanowienia dotyczące innych kwestii, jak stałe nieobecności w pracy, urlop okolicznościowy, odszkodowanie za utratę narzędzi pracy, wynagrodzenia za pracę poza Dublinem oraz kosztów podróży służbowych. Zawierają one również przepisy związane ze świadczeniami emerytalnymi i świadczeniami na wypadek śmierci, a także kwoty gwarantowanej za gotowość do pracy, nawet jeśli jej wykonywanie zostało zakłócone niepogodą. Wejdź na stronę [REA](#), aby uzyskać szczegółowe informacje.