

PRZEMYSŁ WYROBÓW BUDOWLANYCH 2015

(rakennustuoteteollisuusala)

PODWYŻKI PŁAC 1.6.2015

W 2014 roku płace podwyższa się od 1.6.2015 lub po tej dacie, począwszy od najbliższego tej dacie terminu wypłaty wynagrodzenia.

Podwyżka ogólna 0,4 %

Wynagrodzenie godzinowe zgodne z klasyfikacją stopnia trudności pracy

1.	9,52 €/h
2.	9,96 €/h
3.	10,42 €/h
4.	10,91 €/h
5.	11,42 €/h
6.	11,95 €/h
7.	12,49 €/h

Wynagrodzenia godzinowe młodych pracowników

poniżej 17 roku życia	8,03 €/h,
poniżej 18 roku życia	8,41 €/h

Dodatek za pracę na drugiej	1,32 €/h
Dodatek za pracę na nocnej	2,28 €/h
Dodatek za pracę w ciężkich	0,68 €/h
Dodatek za pracę w kopalni	2,08 €/h

Wysokości dodatków za

wyслугę lat	wysokość
Powyżej 5 lat	0,27 €/h
Powyżej 10 lat	0,32 €/h
Powyżej 15 lat	0,38 €/h
Powyżej 20 lat	0,43 €/h
Powyżej 25 lat	0,49 €/h
Powyżej 30 lat	0,55 €/h
Powyżej 35 lat	0,62 €/h

Wynagrodzenie

Jeśli dzień wypłaty z powodu Świąt Wielkanocnych, Wigilii Świętego Jana lub Świąt Bożego Narodzenia przypada na pierwszy dzień powszedni następujący po dniu wolnym, okres rozliczeniowy płacy zamyka się wcześniej tak, aby biorąc pod uwagę normalny okres naliczenia wynagrodzenia, było ono wypłacone pracownikowi w dniu powszednim poprzedzającym dni wolne od pracy.

Bezpieczeństwo pracy

Pracodawca zobowiązany jest wyposażyć odpowiednio pracowników w optycznie szlifowane okulary chroniące przed oślepieniem, chyba że niebezpieczeństwo oślepienia można zlikwidować w inny sposób (np. instalując na urządzeniach folie zabezpieczające przed oślepieniem).

www.rakennusliitto.fi/pl/

Zasiłek chorobowy

Strony porozumienia rekomendują uzgodnienie procedur dotyczących akceptacji przez pracodawcę lub jego przedstawiciela informacji o trwającej najwyżej trzy dni niezdolności do pracy przekazywanej przez pracownika z powodu choroby (grypa, przeziębienie itp.) na poziomie przedsiębiorstwa. Jednocześnie strony porozumienia rekomendują uzgodnienie w ramach wewnętrznego porozumienia procedur dotyczących tymczasowej nieobecności spowodowanej chorobą dziecka.

Regulowanie czasu pracy

Pracownikom, których regularny, tygodniowy wymiar pracy wynosi mniej niż 40 godz. i co najmniej 24 godz., i którzy z powodu krótszego czasu pracy nie są objęci systemem wypracowywania dni wolnych, z dniem 1.9.2014 zostanie wypłacana osobna część wynagrodzenia w wysokości 5,85% wypłaconego lub należnego wynagrodzenia w okresie świadczenia pracy włączając w to dodatki za godziny nadliczbowe, pracę w sytuacjach awaryjnych. Procentowa stawka dodatku będzie wypłacana jako osobna część wynagrodzenia i nie będzie ona wliczana do średnich godzinowych zarobków zgodnie z § 15 oraz średniej stawki godzinowej z urlopu zgodnie z § 2 porozumienia dotyczącego wynagrodzenia wypłaconego z tytułu corocznego urlopu.

Osobny dodatek nie będzie wypłacany pracownikom pracującym w systemie trzymianowym o charakterze nieprzerwanym lub przerwany, u których regulowanie wymiaru czasu pracy uwzględniono już w inny sposób ani pracownikom zatrudnionym na maksymalnie trzymiesięczny czas określony, nieobjętych systemem regulowania czasu pracy. W przypadku kontynuacji umowy zatrudnienia, osobny dodatek będzie wypłacany od początku okresu zatrudnienia.

W przypadku gdy pracownik zatrudniony w wymiarze pracy poniżej 40 godzin i co najmniej 24 godzin przejdzie na 40 godzinny system pracy i tym samym zostanie objęty zasadami regulowania czasu pracy i będzie uprawniony do wypracowania dni wolnych, osobny dodatek w rozumieniu jak powyżej przestanie zostać wypłacany.

Trzymianowy system pracy o charakterze nieprzerwanym w przemyśle budowlanym

Utracone zarobki spowodowane wyrównywaniem czasu pracy rekompensowane są w taki sposób, że pracownik wypracowuje za każdą odpowiednią do wymiaru przepracowaną godzinę w zwykłym czasie pracy dodatkową kwotę centową, która wynosi 16,8 % średniej stawki godzinowej pracownika zgodnej z układem zbiorowym. Zasada ma zastosowanie także w przypadku rekompensaty przez pracodawcę czasu dojazdu i szkolenia w odniesieniu do regularnego czasu pracy i czasu, oraz czasu nieobecności z tytułu choroby za który pracodawca wypłaca wynagrodzenie.

Powyższy dodatek nie może być brany pod uwagę przy obliczaniu średniej stawki godzinowej zgodnej z układem zbiorowym. O ile nie uzgodniono inaczej, dodatek wypłaca się wraz z normalną wypłatą wynagrodzenia.