

ACLVB - CGSLB

oddział budownictwa

Grupa zawodowa: 124
oddział budownictwa

2007-2008

WSTĘP

Szanowni Przyjaciele z Polski!

Praca w Belgii? Otwiera ona przed Wami zupełnie nowy świat. Prawdopodobnie macie kilka pytań dotyczących warunków swojego zatrudnienia, a my, jako związek zawodowy, chętnie Wam pomożemy!

Z niniejszej broszury dowiedziecie się co my - związek zawodowy - możemy dla Was zrobić, a także zapoznacie się z najważniejszymi zasadami płacowymi i socjalnymi dotyczącymi robotników z sektora budowlanego. Ponadto zamieściliśmy w niej krótkie zestawienie najważniejszych postanowień umowy sektorowej na lata 2007-2008.

W niniejszej broszurze omówiono regulacje, które są niekiedy bardzo skomplikowane. Może się też zdarzyć, że nie obejmuje ona niektórych kwestii.

Niniejsza broszura omawia jedynie podstawowe zagadnienia. W Waszej firmie mogą obowiązywać korzystniejsze warunki płacowe i socjalne.

Jeśli macie konkretne pytania dotyczące prawidłowego stosowania regulacji płacowych i socjalnych, zapraszamy w każdej chwili do zakładowego koordynatora **ACLVB-CGSLB** (Powszechnej Centrali Liberalnych Związków Zawodowych Belgii), delegata związku zawodowego lub najbliższego sekretariatu **ACLVB-CGSLB**. Nasi pracownicy są gotowi służyć Wam pomocą oraz udzielić dodatkowych informacji w sprawach, które nie mogły zostać ujęte w niniejszej publikacji. Jeśli nie znacie języka Niderlandzkiego, angielskiego lub

francuskiego pytania możecie przesać nam listownie. Prosimy uwzględnic, że listy muszą zostać przetłumaczone, co może spowodować pewne opóźnienie. Adresy naszych biur zamieszczone są na końcu niniejszej broszury.

Podczas korzystania z niniejszej broszury pamiętajcie, że jest to publikacja **ACLVB-CGSLB** - Waszej organizacji!

Peter Börner

*Odpowiedzialna osoba w oddziałach
budownictwa w skali narodowej*

Jan Vercamst

Prezes w skali narodowej

Terminem „robotnik” określono w niniejszej broszurze osoby obu płci!

D / 1831 / 2007 / 26 / 2200

CO ACLVB-CGSLB ROBI DLA PAŃSTWA?

Liberalny związek zawodowy oferuje szeroki zakres usług. W naszych sekretariatach mogą Państwo uzyskać **indywidualną pomoc**. Nasi pracownicy pomogą Państwu w razie pytań dotyczących zatrudnienia. Ponadto są oni doskonale zaznajomieni z ustawodawstwem socjalnym obowiązującym w Belgii i mogą udzielać Państwu porad w tym zakresie. Jeśli Państwa problem jest bardzo poważny i nie może zostać rozwiązany, kierujemy sprawę do Sądu Pracy. Przygotowanie dokumentacji prawnej do Sądu jest całkowicie bezpłatne, jeśli są Państwo członkami od co najmniej roku, a nasi pracownicy uznają, że taka procedura jest konieczna. Zapraszamy również w sprawach wypłat, m.in. zasiłku z tytułu przestojów oraz znaczków lojalnościowych. W razie utraty pracy, co może polegać na bezrobociu tymczasowym (nadal posiadają Państwo umowę) lub też trwałym (nie mają już Państwo pracodawcy), pomożemy Państwu przygotować wnioski o zasiłek dla bezrobotnych.

W razie **konfliktów zbiorowych** w Państwa firmie, mogą Państwo liczyć, że **ACLVB-CGSLB** wystąpi jako związek i będzie bronić Państwa interesów.

Oprócz tego wszystkiego dbamy również o Państwa dobro ogólne. W naszych biurach mogą Państwo otrzymać Katalog Zniżek (tzw. „Countdowngids”). Zawiera on wiele kuponów rabatowych, które można wykorzystać po okazaniu legitymacji członkowskiej. Kupony z pewnością uprzyjemnią Państwu zakupy.

Jeśli marzą Państwo o wakacjach, umożliwimy Państwu wyjazd po korzystnych cenach. W naszych biurach mogą Państwo otrzymać broszurę wakacyjną zawierającą niezbędne informacje oraz odpowiedni cennik. Uwaga: ceny dla naszych członków są aż o ok. 30 % niższe niż dla pozostałych osób. Posiadamy apartamenty zarówno na wybrzeżu, jak i w Ardenach i za granicą.

Mówiąc krótko - razem możemy więcej!!!

WARUNKI PŁACOWE I SOCJALNE

PŁACE

Płace minimalne dla robotników na dzień 31 grudnia 2006 kształtują się następująco :

Kategoria I:	€ 11,557
Kategoria IA:	€ 12,135
Kategoria II:	€ 12,321
Kategoria IIA:	€ 12,937
Kategoria III:	€ 13,103
Kategoria IV:	€ 13,910

W okresie 2007-2008 płace zostaną podwyższone o 5 %, co obejmuje również indeksację.

Płace realne są podwyższane o kwoty i zgodnie z etapami, które przedstawiono w poniższej tabeli:

Kategoria	Płace w dniu			
	1/06/2007	1/01/2008	1/07/2008	1/10/2008
I	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	12,135 EUR
IA	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	12,742 EUR
II	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	12,937 EUR
IIA	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	13,584 EUR
III	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	13,758 EUR
IV	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	14,606 EUR

Podwyżka płac zaplanowana na 1 października 2008r. zostanie przyznana po przeprowadzeniu oceny ewolucji wskaźników, w celu zapewnienia prawidłowego salda 5 %, które jest rozliczane według kategorii, zgodnie z mechanizmem korekty.

Uwaga! Ocena fachowości wszystkich zatrudnionych robotników należy wyłącznie do pracodawcy. Pracodawca ustala również związaną z tym płacę, na podstawie skali płac regulowanych.

Płaca robotników w wieku do lat 18 została ustalona następująco:

Wiek	% płacy dla kategorii I
15 lat	54%
15 lat i 6 miesięcy	59%
16 lat	64%
16 lat i 6 miesięcy	74%
17 lat	84%
17 lat i 6 miesięcy	94%
18 lat	100%

Uwaga! Najpóźniej do 1 stycznia 2009 roku tabela wynagrodzeń dla młodzieży zostanie zastąpiona tabelą wynagrodzeń wg stażu pracy!

Kierownicy zmiany otrzymują stawkę godzinową, która jest o co najmniej 20% wyższa od wynagrodzenia pracownika wykwalifikowanego 2-go stopnia (kategoria IV).

Brygadzysta otrzymuje stawkę godzinową, która jest o co najmniej 10 % wyższa od stawki należnej mu ze względu na stopień fachowości.

Za prace specjalne przyznane mogą zostać dodatki do płacy, ale przysługują one jedynie za czas, w którym robotnicy świadczą pracę.

Praca w kolejnych zmianach

praca w godzinach:

- od 6.00 do 14.00 jest płatna wg stawki 110 % wynagrodzenia
- od 14.00 do 22.00 jest płatna wg stawki 110 % wynagrodzenia
- od 22.00 do 6.00 jest płatna wg stawki 125 % wynagrodzenia.

W przypadku prac, na które wpływ ma pora roku, godziny przepracowane pomiędzy godz. 6.00 a 7.00 rano oraz 18.00 i 22.00 wieczorem są wynagradzane wg stawki 115 %.

Dodatkowe umowy regulują określone warunki pracy przy działalności polegającej na bagrowaniu oraz dla cementowni produkujących beton gotowy do wylania.

KOMPENSATY Z TYTUŁU ZUŻYCIA NARZĘDZI

- € 0,0400/godz. dla przetwórców marmuru i kamieniarzy;
- € 0,0400/godz. dla stolarzy wytwarzających meble, pozostałych stolarzy i wytwórców schodów;
- € 0,040/godz. dla hydraulików/cynkowników;
- € 0,035/godz. dla tynkarzy;
- € 0,040/godz. dla stolarzy i specjalistów ds. deskowania w przedsiębiorstwach konstrukcyjnych;
- € 0,0350/godz. dla murarzy;
- € 0,040/godz. dla kamieniarzy pracujących z wapniem;
- € 0,0350/godz. dla posadzkarzy.

Kompensaty należy wypłacać dwa razy w roku, mianowicie 15 kwietnia i 15 października.

ODZIEŻ OCHRONNA

Pracodawcy zobowiązani są zapewnić odzież chroniącą przed deszczem i chłodem pracownikom narażonym na tego typu warunki pogodowe, zgodnie z postanowieniami ARAB (Powszechnych Przepisów w sprawie Ochrony przy Pracy).

KOSZTY PODRÓŻY I KOMPENSATA Z TYTUŁU DOJAZDÓW

Od 1 października 2007r. obowiązuje następujący system kompensat z tytułu dojazdów.

Robotnicy powinni przemieszczać się pomiędzy miejscem zamieszkania a siedzibą firmy lub miejscem zatrudnienia na własną rękę, z wyjątkiem sytuacji, gdy pracodawca udostępnia pojazd na potrzeby takich przejazdów.

Pracodawca musi partycypować w kosztach ponoszonych na ten cel przez robotnika. Jeśli robotnik przemieszcza się we własnym zakresie, udział pracodawcy obejmuje zwrot kosztów podróży wyliczonych na podstawie stawek komunikacji kolejowej. Udział ten jest uzupełniany przez kompensatę z tytułu dojazdów, z której robotnik korzysta również wówczas, gdy przemieszcza się pojazdem udostępnionym przez pracodawcę.

Gdy pracodawca udostępnia pojazd na potrzeby przejazdów, robotnicy otrzymują zwrot kosztów podróży, zgodnie z poniższymi zasadami, za ewentualne podróże pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem zbiórki oraz kompensatę z tytułu dojazdów za całą trasę. Miejscem zbiórki jest miejsce, które uzgodniono na szczelbu przedsiębiorstwa, skąd i dokąd robotnik korzysta z pojazdu udostępnionego przez pracodawcę.

Kompensata z tytułu dojazdu ustalana jest według ilości faktycznie przebytych kilometrów. Sposób i warunki obliczania faktycznie przebytych odległości są ustalane wspólnie na szczelbu przedsiębiorstwa. W przypadku przejazdów

pociągiem, faktycznie przebytym dystansem jest zawsze ilość kilometrów podana na bilecie.

Jeśli sposób wyliczania nie został ustalony na poziomie przedsiębiorstwa lub w razie sporów, ilość kilometrów podlegających kompensacie jest obliczana przy pomocy programu Mappy, służącego do wyznaczania trasy, który jest dostępny w Internecie (<http://www.mappy.be>).

Pracodawca jest jednak zwolniony z wypłaty swojego udziału w kosztach, jeśli faktyczny dystans całkowity przejeżdżany codziennie wynosi mniej niż 10 km.

Tabele, na podstawie których obliczana jest kompensata z tytułu dojazdów oraz kwota zwrotu kosztów podróży, można otrzymać na wniosek w naszych biurach.



WYŻYWIENIE I ZAKWATEROWANIE

Jeśli ze względu na zbyt dużą odległość między budową a miejscem zamieszkania codzienne powroty robotnika do domu są niemożliwe, wówczas pracodawca powinien zapewnić mu stosowne wyżywienie oraz zakwaterowanie.

Jeśli ma to miejsce, wówczas wypłacana jest kompensata, która od 1 lipca 2007r. wynosi:

Zakwaterowanie: € 10,97/dziennie;

Wyżywienie: € 22,36/dziennie.

PRACOWNICY TYMCZASOWI

Praca tymczasowa została dopuszczona dla sektora budowlanego od 1 stycznia 2002 roku, i obwarowana jest surowymi zastrzeżeniami. System ten jest specyficzny dla sektora budowlanego.

W jakim celu można zatrudniać pracowników tymczasowych?

- * rekrutowanie młodzieży
- * w ramach organizacji pracy.

Młodzież, która w przyszłości pragnie pracować w sektorze budowlanym, może to zrobić również za pośrednictwem biura pracy tymczasowej, które ogłasza wakaty. Jeśli pracodawcy rekrutują młodzież w ten sposób, zawierają normalne umowy o pracę, a nie umowy o pracę tymczasową.

Zatrudnienie pracowników tymczasowych w ramach organizacji pracy jest możliwe wyłącznie w przypadku czasowego zwiększenia ilości pracy oraz zastępstwa dla niezdolnego do pracy pracownika stałego.

W tych przypadkach gwarantowany jest statut robotnika budowlanego, mianowicie:

- * te same warunki płacowe i socjalne;
- * zatrudnienie na normalne stanowiska, normalna praca w zwykłym harmonogramie godzin;
- * posiadanie formularza C3.2A; te same korzyści z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FBZ).

W kwestii bezpieczeństwa tymczasowy pracownik budowlany musi przejść 16-godzinne szkolenie BHP. Pracownicy tymczasowi w sektorze budowlanym nie mogą zastępować istniejących stanowisk oraz nie można ich zatrudniać przy bezrobociu czasowym.

Zatrudnienie w funkcji pracownika tymczasowego jest ograniczone czasowo - maksymalnie na 6 kolejnych miesięcy lub rozłącznie maksymalnie na 2 lata. Po tym okresie zawierana jest normalna umowa o pracę. Opcja ta jest ograniczona w zależności od wielkości firmy.

Wszystkie te regulacje podlegają kontroli za pośrednictwem formularza C3.2A oraz delegacji związkowej (DZ).

Jeśli w zakładzie nie ma DZ, wówczas zastosowanie ma obowiązek zgłoszenia do platformy branży budowlanej, która skupia wszystkie organizacje.

W przypadku gdy pracodawcy lub przedsiębiorstwa nadużywają tego systemu, grożą im odpowiednie sankcje (komisja rejestracyjna, komisja rozpoznawcza).



FRANX

DNI WOLNE OD PRACY

Dni wolne od pracy w roku 2007

Dni robocze wolne od pracy:

10 kwietnia, 30 kwietnia, 18 maja, 2 listopada.

Główny okres wakacyjny:

od 24 grudnia 2007r. do 4 stycznia 2008r. włącznie.

Osoby zwolnione w okresie 60 dni poprzedzających główny okres wakacyjny zachowują prawo do dni wolnych pod warunkiem, że pozostają bezrobotne aż do głównego okresu wakacyjnego.

DELEGACJA ZWIĄZKOWA

Delegacja związkowa jest ustanawiana, gdy w roku kalendarzowym poprzedzającym jej ustanowienie przedsiębiorstwo zatrudnia średnio 30 robotników, z których co najmniej 10% jest członkami jednej z organizacji związkowych.

Te 10 % jest wymagane dla każdego związku zawodowego, który chce uczestniczyć w tworzeniu delegacji związkowej (DZ).

Ilość członków jest ustalana w następujący sposób:

od 30 do 49 robotników	2 delegatów
od 50 do 100 robotników	3 delegatów
od 101 do 250 robotników	6 delegatów
od 251 do 500 robotników	10 delegatów
ponad 500 robotników	14 delegatów

Całkowita ilość godzin kredytowanych w miesiącu:

od 30 do 39 robotników	łącznie 6 godzin
od 40 do 49 robotników	łącznie 10 godzin
od 50 do 75 robotników	łącznie 13 godzin
od 75 do 100 robotników	łącznie 15 godzin
od 101 do 250 robotników	łącznie 21 godzin
od 251 do 500 robotników	łącznie 26 godzin
ponad 500 robotników	łącznie 41 godzin

Kadencja delegatów trwa 4 lata, począwszy od dnia ogłoszenia nominacji.

Jeśli po upływie 4 lat związek nie wystąpi z inicjatywą odnowienia nominacji, kadencja zostanie ponownie automatycznie przedłużona.

Pracodawca może udostępnić delegatowi telefon komórkowy i opłacać jedynie koszty związane ze służbowym korzystaniem z tego aparatu. Jeśli pracownik w celach związanych z pracą delegata korzysta z własnego telefonu komórkowego, ma prawo do zwrotu przez pracodawcę poniesionych z tego tytułu kosztów, szacowanych ryczałtowo na 120 EUR rocznie. Zwrot kosztów następuje po raz pierwszy 1 lipca 2008r., a następnie co roku w tym samym okresie. Jeśli do pełnego roku brakuje pewnego okresu, wówczas stosuje się system proporcjonalny (10 EUR za cały miesiąc).

PRACA W SOBOTY

Zakaz pracy branży budowlanej w soboty zostaje utrzymany w mocy, ale na prośbę pracodawcy praca w soboty jest możliwa w określonych okolicznościach i pod ściśle określonymi warunkami!

Praca w soboty jest dopuszczalna wyłącznie w przypadku prac, których nie można wykonać w żadnym innym terminie, przy pracach, których jednoczesne wykonywanie z innymi czynnościami w tym samym miejscu związane jest z zagrożeniem bezpieczeństwa lub zdrowia robotników budowlanych lub innych osób, oraz przy pracach, których z powodów technicznych nie można łączyć z innymi czynnościami.

Warunki:

- wyłącznie na zasadzie dobrowolności. Żadnego robotnika nie można zobowiązać do pracy w soboty;
- ograniczenie do 64 godzin na robotnika rocznie (w ustawie królewskiej nr 213);
- podlega wypłacie dodatku w wysokości 50 % za każdą przepracowaną w sobotę godzinę;
- możliwość odzyskania (odbioru) czasu pracy, według uznania robotnika budowlanego (w przypadku odzyskania, przy wykonaniu pracy płacony jest dodatek w wysokości 50%, a zwykła pensja płacona jest przy korzystaniu z prawa do odzyskania);
- robotnik budowlany musi dla każdej pracy wykonywanej w sobotę podpisać dokument, który tego dnia pozostaje na budowie na potrzeby inspekcji;
- pod warunkiem wyrażenia zgody przez związki zawodowe;

- w firmach posiadających delegację związkową: wymagana jest zgoda większości członków delegacji;
- w firmach bez delegacji związkowej: wymagana jest zgoda sekretarzy okręgowych związku.

KOSZTY ZWIĄZANE Z BADANIEM LEKARSKIM I TACHOGRAFEM

Koszty związane z badaniem lekarskim oraz kontrolami lekarskimi operatorów pojazdów silnikowych ponosi pracodawca. Robotnik zwraca koszty administracyjne, jeśli dobrowolnie zwalnia się z pracy w przedsiębiorstwie, lub zostaje zwolniony z nagłych powodów w ciągu roku od otrzymania zaświadczenia.

Pracodawca ponosi koszty związane z osobistą kartą przeznaczoną do tachografu. Jeśli w okresie 5 lat robotnik zwolni się z pracy w przedsiębiorstwie lub zostanie zwolniony z nagłych powodów, wówczas powinien on zwrócić część tego kosztu (zgodnie z zasadą „pro rata temporis”).

CZYSZCZENIE I KONSERWACJA ODZIEŻY ROBOCZEJ

Pracodawca zobowiązany jest do konserwacji i czyszczenia odzieży roboczej. Jeśli jednak na podstawie analizy ryzyka stwierdzone zostanie, iż odzież robocza nie stanowi zagrożenia dla pracownika i jego bezpośredniego otoczenia, oraz jeśli pracodawca nie odpowiada za czyszczenie i konserwację odzieży roboczej, robotnik może samodzielnie odpowiadać za te czynności. W takim przypadku pracodawca wypłaca kompensatę w wysokości € 0,30 za przepracowany lub rozpoczęty dzień roboczy.

BEZPIECZEŃSTWO

W nowym, zbiorowym układzie pracy zawarto uzgodnienia z NAVB (instytutem zajmującym się bezpieczeństwem pracy), na mocy których inspektorzy instytutu będą przeprowadzać częstsze kontrole na budowach w celu poprawienia bezpieczeństwa oraz badania zagrożeń związanych z włóknami mineralnymi i pyłem kwarcowym.

KRÓTKI URLOP

Krótki urlop (nazywany również krótką nieobecnością lub urlopem okolicznościowym) to prawo, które uprawnia pracownika do nieobecności w pracy w związku z określonymi wydarzeniami rodzinnymi lub z wypełnianiem określonych obowiązków obywatelskich przy zachowaniu normalnej pensji.

Dni, w których pracownik jest nieobecny wynagradzane są w taki sam sposób, jak dni obecności w pracy, gdyby nie zaszło jedno z poniższych wydarzeń.

Jeśli zdarzenie będące podstawą urlopu okolicznościowego zbiega się z dniem, w którym normalnie rzecz biorąc nie pracuje się, wówczas pracownik „traci” ten dzień. Tego dnia wolnego nie można wybrać w późniejszym terminie.

Pracownik musi w rozsądnym terminie powiadomić pracodawcę o konieczności skorzystania z krótkiego urlopu (z reguły przed urlopem, a gdy jest to niemożliwe - w możliwie najkrótszym terminie).

Wydarzenie, które uprawnia do urlopu okolicznościowego należy udowodnić oficjalnym dokumentem.

PRZYCZYNA NIEOBECNOŚCI	DŁUGOŚĆ NIEOBECNOŚCI
<i>Ślub robotnika</i>	Dwa dni, które robotnik wybiera w tygodniu, w którym występuje wydarzenie lub w tygodniu następnym

PRZYCZYNA NIEOBECNOŚCI	DŁUGOŚĆ NIEOBECNOŚCI
<p><i>Ślub</i> dziecka robotnika lub jego małżonka/jej małżonki, brata, siostry, szwagra, szwagierki, ojca, matki, teścia, teściowej, ojczyma, macochy, wnuka robotnika.</p>	<p>Dzień ślubu. Robotnik może wybrać między dniem ślubu cywilnego lub kościelnego.</p>
<p><i>Święcenia kapłańskie lub śluby klasztorne</i> dziecka robotnika lub jego małżonka/jej małżonki, brata, siostry, szwagra lub szwagierki robotnika.</p>	<p>Dzień uroczystości.</p>
<p><i>Zgon</i> małżonka lub małżonki, dziecka robotnika lub jego małżonka/jej małżonki, ojca, matki, teścia, teściowej, ojczyma lub macochy robotnika.</p>	<p>Trzy dni, które robotnik wybiera w okresie począwszy od dnia zgonu do dnia pogrzebu. W przypadku zgonu partnera: dodatkowy dzień.</p>
<p><i>Zgon</i> brata, siostry, szwagra, szwagierki, (pra-)dziadka, (pra-)babci, (pra-)wnuka, zięcia lub synowej, z którymi robotnik mieszka.</p>	<p>Dwa dni, które robotnik wybiera w okresie począwszy od dnia zgonu do dnia pogrzebu.</p>

PRZYCZYNA NIEOBECNOŚCI	DŁUGOŚĆ NIEOBECNOŚCI
<p><i>Zgon</i> brata, siostry, szwagra, szwagierki, (pra-)dziadka, (pra-)babci, (pra-)wnuka, zięcia lub synowej, z którymi robotnik nie mieszka.</p>	<p>Dzień pogrzebu.</p>
<p><i>Uroczysta komunia</i> dziecka robotnika lub jego małżonka / jej małżonki, udział dziecka robotnika lub jego małżonka / jej małżonki w uroczystości „dla bezwyznaniowej młodzieży” tam, gdzie jest ona organizowana.</p>	<p>Dzień uroczystości lub dzień przygotowań przed lub bezpośrednio po, jeśli uroczystość wypada w niedzielę, dzień świąteczny lub zwykły dzień wolny.</p>
<p><i>Zasiadanie w ławie przysięgłych</i>, wezwanie do sądu w charakterze świadka, lub osobiste stawienie na wezwanie sądu pracy.</p>	<p>Potrzebny czas, maksymalnie pięć dni.</p>
<p><i>Pełnienie funkcji członka centralnej komisji wyborczej</i> lub komisji w innym lokalu wyborczym przy wyborach parlamentarnych, do rady prowincji lub rady gminy.</p>	<p>Potrzebny czas.</p>

PRZYCZYNA NIEOBECNOŚCI	DŁUGOŚĆ NIEOBECNOŚCI
<p><i>Pełnienie funkcji członka centralnej komisji liczącej głosy przy wyborach parlamentarnych, do rady prowincji lub rady gminy.</i></p>	<p>Potrzebny czas, maksymalnie pięć dni.</p>
<p><i>Pełnienie funkcji członka centralnej komisji przy wyborach do Parlamentu Europejskiego.</i></p>	<p>Potrzebny czas, maksymalnie pięć dni.</p>

URLOP Z TYTUŁU NARODZIN DZIECKA ORAZ ADOPCJI

Narodziny dziecka pracownika

Gdy ojcostwo robotnika jest ustalone, wówczas z okazji narodzin dziecka robotnikowi przysługuje prawo do 10 dni nieobecności w pracy.

Dni te robotnik może wybrać w okresie 30 dni licząc od daty porodu. Wolnego nie trzeba wybierać jako okresu ciągłego.

Za pierwsze 3 dni nieobecności robotnikowi przysługuje prawo do normalnego wynagrodzenia (wyплаcanego przez pracodawcę). Za następne 7 dni robotnik może ubiegać się o zasiłek z ubezpieczenia chorobowego i rentowego.

Adopcja dziecka

Robotnik, który w związku z adopcją przyjmuje do rodziny dziecko uprawniony jest do urlopu z tytułu adopcji.

W przypadku dzieci do 3 roku życia przysługuje maksymalnie 6 tygodni wolnego, a przy dzieciach w wieku od 3 do 8 lat - maksymalnie 4 tygodnie.

Urlop z tytułu adopcji należy rozpocząć w ciągu 2 miesięcy od rejestracji dziecka jako członka rodziny w rejestrze ewidencji ludności lub obcokrajowców.

Za pierwsze 3 dni nieobecności przysługuje prawo do normalnego wynagrodzenia (wyплаcanego przez pracodawcę). Za kolejne dni robotnik może ubiegać się o zasiłek z ubezpieczenia chorobowego i rentowego.

ZNACZKI LOJALNOŚCIOWE ORAZ PRZESTOJOWE

Znaczki lojalnościowe

Kwota przysługująca za znaczki lojalnościowe równa się 9 % całkowitego wynagrodzenia brutto.

Rok pracy trwa od 1 lipca do 30 czerwca następnego roku. Najpóźniej 30 września kolejnego roku pracy pracodawca przekazuje robotnikowi kartę ze znaczkami.

Znaczki z tytułu równouprawnienia

Należności za znaczki lojalnościowe są wypłacane z tytułu równouprawnienia za dni, w których robotnik był niezdolny do pracy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (+ 66 %) oraz za zwykłą chorobę lub wypadek w rozumieniu prawa powszechnego, i to po 7 dniach gwarantowanej płacy tygodniowej i za pierwsze 12 miesięcy przerwy w pracy.

Każdą nową przerwę w pracy, która występuje po powrocie do pracy trwającym do 14 dni traktuje się jako kontynuację poprzedniej przerwy (nawrót).

W razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej okres równouprawnienia może być nawet dłuższy niż 12 miesięcy pod warunkiem, że osoba pozostaje niezdolna do pracy w ponad 66 %, i otrzymywała za ten okres również dodatek urlopowy.

Okres ten trwa do czasu konsolidacji (= stwierdzenia ostatecznej procentowej niezdolności do pracy).

Znaczki lojalnościowe oblicza się na podstawie wynagrodzenia fikcyjnego.

Wartość znaczka lojalnościowego równa się 4,08 EUR za dzień w sześciodniowym systemie pracy.

Karta jest automatycznie generowana na rok kalendarzowy przez Fundusz Budowlany i jest przesyłana osobom uprawnionym w październiku następnego roku.

Znaczki przestojowe

Należność za znaczki przestojowe wynosi 2 % całkowitego wynagrodzenia brutto i jest wypłacana robotnikom, których przedsiębiorstwo podlega pod kategorię 24 i/lub 54.

Rok pracy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia tego samego roku.

Najpóźniej 29 kwietnia kolejnego roku pracy pracodawca przekazuje robotnikowi kartę ze znaczkami.

Jeśli przekazanie nie następuje z ręki do ręki, wówczas karty przesyłane są listem poleconym najpóźniej w dniu podanym wyżej.

DODATKOWE KOMPENSATY Z TYTUŁU BEZROBOCIA

Uwaga! Osoby prowadzące jako zajęcie dodatkowe jednoosobową działalność w sektorze budowlanym, nie są uprawnione do dodatkowych kompensat z tytułu bezrobocia. Gdy działalność jednoosobowa nie jest prowadzona w sektorze budowlanym, wówczas przedsiębiorca prowadzący zajęcie dodatkowe zachowuje prawo do dodatkowych kompensat.

Kompensata z tytułu mrozu

Warunki przyznania

- Posiadanie legitymacji “uprawnionego”, ważnej w bieżącym roku pracy (= 1.10 do 30.9);
- Tymczasowy brak pracy w przedsiębiorstwie, które w ramach Komisji Mieszanej podlega pod definicję firmy budowlanej;
- Okresowy brak pracy dla robotnika w okresach mrozów lub zalegającego śniegu, co do których Zarząd Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FBZ) zdecydował, że podlegają kompensacie;
- Posiadanie uprawnienia do kompensaty z tytułu bezrobocia.

Ilość dni objętych kompensatą jest nieograniczona (nie są one zatem odejmowane od ilości dni kredytowych podanych na legitymacji).

Szczególna dodatkowa kompensata z tytułu mrozu

Kompensata ta jest przyznawana pracownikom przemysłu budowlanego za dni w okresie od 1 października do 30 kwietnia następnego roku włącznie, w których są czasowo pozbawieni pracy z powodu przestojów pogodowych, za które otrzymali kompensaty z tytułu mrozu.

Ryczałtowa kwota dzienna szczególnej dodatkowej kompensaty z tytułu mrozu wynosi 5,35 EUR brutto w sześciodniowym systemie pracy.

Kompensata ta jest wypłacana osobom uprawionym przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (FBZ) odpowiednio w czerwcu 2008r. i czerwcu 2009r.

Kompensata budowlana

Warunki przyznania

- Posiadanie legitymacji “uprawnionego” na bieżący rok pracy (= 1.10 do 30.9);
- Zarówno całkowity jak i tymczasowy brak pracy u pracodawcy, który w ramach Komisji Mieszanej podlega pod definicję firmy budowlanej;
- Brak pracy w okresach bezrobocia innych, niż te objęte kompensatą z tytułu mrozu;
- Posiadanie uprawnienia do kompensaty z tytułu bezrobocia.

Ilość dni podlegających kompensacie jest ograniczona do 60 w sześciodniowym systemie pracy.

UWAGA

Istnieje wyjątek dla pracowników, którzy NIE mają prawa do kompensaty z tytułu bezrobocia, ale posiadają legitymację uprawnionego na bieżący rok pracy.

W takim przypadku pracownicy ci mogą jednak otrzymać dodatkową kompensatę za pośrednictwem FBZ.

W tym celu wymagane są następujące dokumenty:

- ważna legitymacja;
- oryginały formularzy C4;
- decyzja RVA, że osoba nie ma prawa do kompensaty z tytułu bezrobocia lub równoważne zaświadczenie.

Zasilek z tytułu zwolnienia

Warunki przyznania

- Zwolnienie przez pracodawcę, który w ramach Komisji Mieszanej podlega pod definicję firmy budowlanej;
- Mniej niż 20 lat nieprzerwanego zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie;
- Posiadanie karty na wypadek zwolnienia, która jest wydawana przez instytucję wypłacającą i jest ważna na bieżący rok pracy;
- Posiadanie uprawnienia do kompensaty z tytułu bezrobocia.

Ilość dni objętych zasiłkiem - 20:

- Karta na wypadek zwolnienia jest wydawana tylko jeden raz w trakcie roku pracy, i uprawnia do zasiłku przy pierwszym zwolnieniu;
- Zasiłek z tytułu zwolnienia jest wypłacany:
Po wykorzystaniu dni kredytowych dla sektora budowlanego z legitymacji „uprawnionego” (za dni całkowitego lub czasowego braku pracy).
Albo natychmiast, jeśli beneficjent nie jest posiadaczem legitymacji „uprawnionego” (za dni całkowitego braku pracy);
- Jeśli robotnik zostanie zwolniony we wrześniu, istnieje możliwość ewentualnego przeniesienia dni kredytowych z tytułu zwolnienia z jednego roku pracy na inny.

Kwoty dzienne (podane z uwzględnieniem systemu sześciu dni w tygodniu podlegających wynagrodzeniu) dodatkowych zasiłków, które są wypłacane w czasie trwania niniejszego układu wynoszą:

Kategoria I:	€ 6,34
Kategoria IA:	€ 6,66
Kategoria II:	€ 7,63
Kategoria IIA:	€ 8,02
Kategoria III:	€ 10,08
Kategoria IV:	€ 10,85.

LEGITYMACJA

Aby otrzymać legitymację „uprawnionego” 2007/2008, która uprawnia do dodatkowej kompensaty z tytułu bezrobocia lub mrozu, robotnik powinien móc udowodnić w roku 2006 określoną ilość dni przepracowanych i równouprawnionych:

- 150 dni dla pracowników w wieku powyżej 57 roku życia;
- 175 dni dla pracowników w wieku od 52 do 56 roku życia;
- 200 dni dla pracowników w wieku poniżej 52 roku życia.

Przewidziano ułatwienia:

- dla pracowników posiadających kilka wcześniejszych legitymacji “uprawnionego”;
- dla pracowników, którzy w roku 2006 lub 2007 z wynikiem pozytywnym uczestniczyli w przyspieszonym kursie zawodowym w celu przyuczenia do budownictwa, pod warunkiem, że posiadają legitymację “uprawnionego” na rok 2005;
- Dla pracowników, których nieobecność z powodu choroby była dłuższa od pierwszych 12 miesięcy okresu niezdolności do pracy;
- Równouprawnienie dni bezrobocia gospodarczego w 2006r. proporcjonalnie do 5 dni na legitymację “uprawnionego”.

Szczególne warunki przewidziano dla:

- młodych pracowników: poniżej 23 roku życia
- młodych pracowników: poniżej 24 roku życia
- Pracowników, którzy w latach 2006-2007 przeszli szkolenie zawodowe w ośrodku szkolenia zawodowego VDAB, Forem lub BGDA.
- Pracowników, którzy w roku 2006 ponownie podjęli pracę w przemyśle budowlanym, po tym jak przez biuro pracy VDAB, Forem lub BGDA byli zatrudnieni w innym sektorze.
- Pracowników powyżej 24 roku życia.
- Pracowników, którzy w roku 2006 ponownie podjęli pracę w przemyśle budowlanym, po tym jak przez biuro pracy VDAB, Forem lub BGDA byli zatrudnieni w administracji publicznej.

ODSZKODOWANIE Z TYTUŁU WYPADKU PRZY PRACY Z POWAŻNYM LUB ŚMIERTELNYM SKUTKIEM

I. Wypadek przy pracy ze skutkiem śmiertelnym

- jednorazowe odszkodowanie główne w wysokości € 5350;
- jednorazowe odszkodowanie dodatkowe w wysokości € 820 na dziecko;
- coroczny zasiłek w wysokości € 820 z tytułu straty jednego z rodziców, począwszy od roku następującego po zgonie.

II. Wypadek przy pracy skutkujący niezdolnością do pracy w 66 % i większą

- jednorazowe odszkodowanie główne w wysokości € 670 na wniosek inwalidy lub jego związku zawodowego;
- jednorazowe odszkodowanie dodatkowe w wysokości € 535 na dziecko.

III. Długotrwała niezdolność do pracy w wyniku wypadku przy pracy bez skutku śmiertelnego, choroby zawodowej i choroby lub wypadku w rozumieniu prawa powszechnego

W tym przypadku przyznawane jest odszkodowanie dzienne: okres objęty naliczaniem odszkodowania rozpoczyna się 31-ego dnia niezdolności do pracy i kończy się wraz z powrotem do zdrowia lub najpóźniej 337-go dnia.

Kwota dzienna wynosi:

- € 2,68 począwszy od 31-go do 56-go dnia włącznie;
- € 3,67 od 57-go dnia.

Odszkodowanie jest wypłacane za 5/7 dni kalendarzowych w okresie niezdolności do pracy. Z odszkodowania potrącany jest bezpośredni podatek w wysokości 22 %.

EMERYTURY POMOSTOWE

1. Od 58 roku życia (od 1.1.2007 do 31.12.2008 włącznie)

Warunki przyznania dodatkowego świadczenia:

- zwolnienie z firmy budowlanej pomiędzy 58. a 65. rokiem życia, w czasie obowiązywania zbiorowego układu pracy;
Osiągnięcie wieku 58 lat w chwili wygaśnięcia umowy;
- zaprzestanie każdej niedopuszczonej działalności zawodowej;
- pobieranie zasiłków dla bezrobotnych;
- możliwość udowodnienia 10-letniego stażu pracy zawodowej w sektorze budowlanym (jako pracę zawodową traktuje się prace i okresy równouprawnione, które są uwzględniane w celu przyznania legitymacji) (= posiadanie co najmniej 10 legitymacji uprawnionego);
- otrzymanie w ciągu ostatnich 10 lat co najmniej 5 legitymacji „uprawnionego”, lub 7 legitymacji w ciągu ostatnich 15 lat przed odejściem z pracy;
- możliwość udowodnienia 25 lat zatrudnienia. Uwaga: W ramach Paktu Generacyjnego robotnik, którego emerytura pomostowa rozpoczyna się po 31/12/2007, musi w określonych przypadkach udowodnić 35 lat zatrudnienia. W celu uzyskania dalszych informacji zapraszamy do naszych biur.
- umowa o pracę robotników, musi wygasnąć w czasie obowiązywania zbiorowego układu pracy;

- okres wypowiedzenia zwalnianych robotników, lub okres objęty kompensatą z tytułu wypowiedzenia może również dobiec końca poza okresem trwania zbiorowego układu pracy, o ile robotnicy osiągnęli minimalny wiek 58 lat w czasie trwania układu pracy.
Od 60. roku życia nie ma obowiązku zastępstwa.

2. Od 56 roku życia (od 1.1.2007 do 31.12.2008 włącznie)

Warunki przyznania dodatkowego świadczenia:

- osiągnięcie minimalnego wieku 56 lat w chwili wygaśnięcia umowy o pracę;
- przekazanie pracodawcy zaświadczenia od lekarza medycyny pracy, które potwierdza niezdolność do dalszej pracy zawodowej.
Zaświadczenie to musi poprzedzać każdy kolejny etap procedury.
- możliwość udowodnienia 10-letniego stażu pracy w sektorze budowlanym (= 10 legitymacji uprawnionego);
- otrzymanie w ciągu ostatnich 10 lat co najmniej 5 legitymacji „uprawnionego”, lub 7 legitymacji w ciągu ostatnich 15 lat przed odejściem z pracy;
- możliwość udowodnienia co najmniej 33-letniego stażu pracy zawodowej;
- pobieranie zasiłków dla bezrobotnych;

- zaprzestanie każdej niedopuszczonej działalności zawodowej;
- umowa o pracę robotników musi wygasnąć w czasie obowiązywania zbiorowego układu pracy;
- okres wypowiedzenia zwalnianych robotników, lub okres objęty kompensatą z tytułu wypowiedzenia może również dobiec końca poza okresem trwania zbiorowego układu pracy, o ile robotnicy osiągnęli minimalny wiek 56 lat w czasie obowiązywania układu pracy.



Kwoty miesięcznego dodatkowego świadczenia dla 3 kategorii:

152,11 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest niższa, niż standardowa stawka godzinowa robotnika zaszeregowanego do kategorii IA;

159,42 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii IA, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii II;

180,42 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii II, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii IIA;

189,14 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii IIA, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii III;

212,84 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii III, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii IV;

240,11 EUR, jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii IV;

273,51 EUR dla robotnika, który w okresie 10 lat nieprzerwanie posiadał kwalifikacje co najmniej brygadzisty B;

306,91 EUR dla robotnika, który w okresie 10 lat nieprzerwanie posiadał kwalifikacje kierownika zmiany.

W przypadku robotników należących do kategorii pracowników mieszkających z małżonkiem/małżonką bez dochodów z tytułu pracy zawodowej, kwoty te ulegają powiększeniu o € 55,50.

Kwota dodatkowego świadczenia wypłacanego w grudniu ulega podwyższeniu o:

€ 122,50 dla głowy rodziny (w przypadku pracowników posiadających rodzinę)

€ 61,25 dla osób nieposiadających rodziny.

W przypadku osób nieposiadających rodziny od kwoty całkowitej należnej z tytułu bezrobocia + emerytury pomostowej potrącana jest składka solidarnościowa w wysokości 3,5 %.

Potrącenie to jest w całości odejmowane od dodatkowego świadczenia z tytułu emerytury pomostowej.

W razie trudności z dostępem do tego systemu można zgłosić sprawę w biurze pojedynczym Komisji Mieszanej.

3. Emerytura pomostowa w wieku 56 lat i z 40-letnim stażem pracy (od 01.01.2008)

Również w tym przypadku obowiązują normalne warunki dotyczące stażu pracy w budownictwie:

Posiadanie 10 legitymacji uprawnionego, z czego 5 z ostatnich 10 lub 7 z ostatnich 15 lat.

PÓŁLETATOWA EMERYTURA POMOSTOWA

Warunki przyznania dodatkowego świadczenia:

- wiek 57 lat;
- co najmniej 25-letni staż pracy;
- możliwość udowodnienia co najmniej 10-letniej pracy zawodowej w sektorze budowlanym (= 10 legitymacji uprawnionego);
- posiadanie co najmniej rocznego stażu w przedsiębiorstwie o zmniejszonym wymiarze pracy;
- otrzymanie co najmniej 5 legitymacji “uprawnionego” w ciągu ostatnich 10 lat przed zmniejszeniem wymiaru pracy, lub 7 legitymacji w ciągu ostatnich 15 lat;
- uzgodnienie warunków zmniejszenia wymiaru pracy z pracodawcą.

Dodatkowe świadczenie

Dodatkowe świadczenie nie może być niższe od połowy ryczałtowego świadczenia przyznanego robotnikowi z tej samej kategorii zaszeręgowania zawodowego, który rozpoczyna korzystanie z pełnowymiarowej emerytury pomostowej.

DODATKOWE PROCEDURY

Warunki:

- osiągnięcie wieku 58 lat i posiadanie w tym czasie co najmniej 15-letniego stażu pracy w sektorze budowlanym (= 15 legitymacji uprawnionego);
- otrzymanie w ciągu ostatnich 10 lat co najmniej 5 legitymacji „uprawnionego”, lub 7 legitymacji w ciągu ostatnich 15 lat przed odejściem z pracy;
- status uprawnionego do świadczenia przyznanego w przypadku całkowitego braku pracy w ramach jednego z poniższych działów systemu ubezpieczeń społecznych:
 - ubezpieczeń od bezrobocia, o ile zasiłki zostały przyznane najwcześniej po 52 roku życia. Jeśli bezrobocie rozpoczęło się przed 52. rokiem życia, uprawniony musi posiadać co najmniej 25 legitymacji uprawnionego;
 - ubezpieczenia zdrowotnego i rentowego, ubezpieczenia od wypadków przy pracy lub systemu chorób zawodowych. Jeśli tego typu bezczynność rozpoczęła się przed 52 rokiem życia, uprawniony musi posiadać co najmniej 20 legitymacji uprawnionego;
- ostatni pracodawca musi należeć do sektora budowlanego.

Robotnicy budowlani, którzy osiągnęli wiek 58 lat przed 1 lipca 2005r. mogą pobierać dodatkowe świadczenie socjalne do 65. roku życia (lub do emerytury, jeśli wybiorą wcześniejszą emeryturę), pod warunkiem że prawidłowo wypełniony wniosek złożyli przed 1 października 2005r.

Robotnicy, którzy osiągnęli wiek 58 lat po 1 lipca 2005r. lub robotnicy, którzy składają wniosek po 1 października 2005r. mogą starać się o dodatkowe świadczenie socjalne wyłącznie do ostatniego dnia miesiąca, w którym osiągną 60. rok życia.

Miesięczne kwoty brutto to:

109,07 EUR, jeśli stawka godzinowa robotnika jest niższa od standardowej stawki godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii II.

130,37 EUR, jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii II, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii III.

151,64 EUR, jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii III, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii IV.

172,93 EUR, jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii IV.

Pracownicy, którzy posiadają co najmniej 20 legitymacji „uprawnionego” oraz spełniają warunki otrzymują następujące kwoty miesięczne brutto:

127,27 EUR, jeśli stawka godzinowa robotnika jest niższa od standardowej stawki godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii II.

151,88 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii II, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii III.

179,90 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii III, ale niższa od standardowej stawki robotnika zaszeregowanego do kategorii IV.

203,87 EUR jeśli stawka godzinowa robotnika jest co najmniej równa standardowej stawce godzinowej robotnika zaszeregowanego do kategorii IV.

Z tytułu procedur dodatkowych w ramach statutu bezrobocia od dodatkowego świadczenia odejmuje się dodatek za staż. Pozostaje jednak zawsze gwarantowana kwota minimalna wynosząca € 49,58 (zasada wprowadzona w życie od 01/01/1995).

Z tytułu procedur dodatkowych w ramach innych statutów dodatkowe świadczenie ulega pomniejszeniu o podatek w wysokości 11 %.

Nie ma możliwości jednoczesnego korzystania z miesięcznego świadczenia z tytułu „procedur dodatkowych” oraz rocznego świadczenia „dodatek urlopowy dla inwalidów”.

Począwszy od 58. roku życia dodatek urlopowy dla inwalidów jest jeszcze wypłacany za pozostałe dwunastki minionego roku.

ŚWIADCZENIE DLA PRACOWNIKÓW POWYŻEJ 58. ROKU ŻYCIA

Robotnicy, którzy po osiągnięciu 58. roku życia kontynuują pracę na zasadzie dobrowolności, otrzymują jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe z FBZ. Aby kwalifikować się do wypłaty świadczenia robotnicy ci muszą spełniać warunki dotyczące przyznania dodatkowego świadczenia z tytułu emerytury pomostowej.

Wynagrodzenie to przyznawane jest, gdy robotnik rezygnuje z aktywności zawodowej najwcześniej od 60. roku życia.

Kwota wynagrodzenia wynosi 2.000 EUR za każdy rok, w którym robotnik nadal pracował pomiędzy 58. a 65. rokiem życia.

Kwota ta jest również przyznawana na zasadzie „pro rata temporis” robotnikom, którzy całkowicie zrezygnowali z pracy zawodowej pomiędzy 60. a 65. rokiem życia.

Ewentualnie pobrane świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych za okresy niezdolności do pracy pomiędzy 58. a 65. rokiem życia są odejmowane od całego wynagrodzenia.

FUNDUSZ „PENSIO B”: EMERYTURA UZUPEŁNIAJĄCA (2. FILAR)

Gdy przechodzisz na emeryturę (najwcześniej w wieku 60 lat), jesteś uprawniony do uzupełniającej premii emerytalnej.

Począwszy od 1 stycznia 2007r. każdy pracownik z branży budowlanej oszczędza w ramach Sektorowej Emerytury Uzupełniającej. Odkładana kwota zależy od wynagrodzenia oraz stażu pracy w sektorze. Oszczędzone pieniądze (z odsetkami) są wypłacane w chwili przejścia na emeryturę.

Nieaktywni robotnicy budowlani (na dzień 31 grudnia 2006r. przysługuje im jeden z następujących systemów: emerytura pomostowa sektora budowlanego, dodatek urlopowy dla inwalidów, dodatkowe procedury lub roczne świadczenie) - ich świadczenie roczne wynosi € 1462,57.

Aktywni robotnicy budowlani w systemie przejściowym (legitymacja uprawnionego lub NRH za 2004r. i/lub 2005, 2006 oraz co najmniej 10 legitymacji uprawnionego) oraz inwalidzi, którzy ponownie podjęli pracę po 01.01.2007r. posiadają nadal gwarantowane świadczenie w wysokości € 1462,57.

Warunki przy przejściu na emeryturę:

- 15 legitymacji uprawnionego z czego odpowiednio 5/7 w ostatnich 10/15 latach.
- Ostatni pracodawca z branży budowlanej.

Robotnicy budowlani niebędący w systemie przejściowym: kwota zaoszczędzona w zależności od stażu pracy.

ZASIŁKI DLA WDÓW

Wdowy po nieaktywnych robotnikach budowlanych (na dzień 31 grudnia 2006r. przysługuje im jeden z następujących systemów: emerytura pomostowa sektora budowlanego, dodatek urlopowy dla inwalidów, dodatkowe procedury lub roczne świadczenie) otrzymują roczny zasiłek w wysokości € 200 przez okres trwający maksymalnie 10 lat.

Wdowy po aktywnych robotnikach budowlanych będących w systemie przejściowym (legitymacja uprawnionego lub NRH za 2004r. i/lub 2005, 2006 oraz co najmniej 10 legitymacji uprawnionego) otrzymują środki zgromadzone przez robotnika oraz dodatkową jednorazową premię w wysokości od 2000 EUR (rok zgonu - 2007) do 200 EUR (rok zgonu - 2016).

Wdowy po aktywnych robotnikach budowlanych niebędących w systemie przejściowym: zaoszczędzona kwota.

DODATEK URLOPOWY DLA INWALIDÓW

Warunki

- co najmniej 15 lat zatrudnienia w sektorze budowlanym (= 15 legitymacji uprawnionego);
- dostarczenie dowodu, iż ostatni pracodawca, w chwili gdy nastąpiło przerwanie pracy poprzedzające początek ich niezdolności do pracy był firmą budowlaną;
- otrzymanie w ciągu ostatnich 10 lat co najmniej 5 legitymacji „uprawnionego”, lub 7 legitymacji w ciągu ostatnich 15 lat przed inwalidztwem;
- dostarczenie dowodu za pomocą zaświadczenia o inwalidztwie w czasie roku pracy, za który przyznawane są dni urlopu;
- wykorzystanie prawa do ustawowego dodatku urlopowego;
- dodatek urlopowy wynosi € 525 i jest wypłacany za poprzedni rok pracy mniej więcej w lipcu.

Pobierany dodatek podlega opodatkowaniu w wysokości 17 %.

Co roku w styczniu, FBZ przesyła osobom uprawnionym formularz przedłużenia.

PRYZNANIE PREMII ZA STAŻ

Robotnik, który po 1 lipca 2007r. osiągnie nieprzerwany staż pracy 25 lat w tym samym przedsiębiorstwie, uzyska prawo do jednorazowej premii brutto w wysokości 400 EUR. Robotnik, który 1 lipca 2007r. ma nieprzerwany staż pracy 35 lat w tym samym przedsiębiorstwie lub uzyska taki staż po tej dacie, ma prawo do jednorazowej premii brutto w wysokości 600 EUR.

Pracodawca zobowiązany jest wypłacić wspomnianą premię w dniu, w którym pracownik osiągnie staż pracy, lub najpóźniej w pierwszym następnym dniu wypłaty.



DZIEŃ KARENCJI W RAZIE NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

W razie niezdolności do pracy pracodawca będzie wypłacać raz do roku na każdego robotnika dzień karencji na rzecz robotników posiadających ponad 3-letni nieprzerwany staż pracy w tym samym przedsiębiorstwie.

Robotnikowi, który posiada ponad 5-letni nieprzerwany staż pracy w tym samym przedsiębiorstwie, pracodawca wypłaca rocznie gwarantowaną pensję za drugi okres niezdolności do pracy, który nie trwa 14 dni, według tych samych zasad i od tego samego momentu jak w przypadku okresu niezdolności do pracy trwającej co najmniej 14 dni.

Ten dzień karencji stanowi część okresu z gwarantowanym wynagrodzeniem.

W przypadku pracy w niepełnym wymiarze dzień karencji jest pierwszym dniem niezdolności do pracy, w którym robotnik miał normalnie pracować.

ŚWIADCZENIE PROMOCYJNE („SEFOBO”)

Warunki

- otrzymanie co najmniej 5 legitymacji “uprawnionego” podczas ostatnich 10 lat lub 7 legitymacji podczas ostatnich 15 lat poprzedzających złożenie wniosku (Tych 5 lub 7 legitymacji musi dotyczyć pracy świadczonej po 1970r.);
- jedna z tych legitymacji musi być wystawiona na bieżący rok pracy;
- otrzymanie po 31.12.1970r. pożyczki hipotecznej na budowę, przebudowę, zakup, urządzenie, powiększenie lub odnowienie mieszkania lub apartamentu będącego głównym miejscem zamieszkania wnioskodawcy;
- pożyczka powinna być przyznana zgodnie z zasadami i warunkami właściwymi pożyczkom hipotecznym, i musi wynosić od co najmniej € 2 478,94 do maksymalnej kwoty € 69 000;
- kwota stanowi 1 % pozostałego do spłacenia kapitału, i wynosi maksymalnie € 383 a minimalnie € 12,39.

O świadczenie promocyjne należy ubiegać się za pośrednictwem **ACLVB - CGSLB**.

OKRES WYPOWIEDZENIA

Czas trwania zatrudnienia	PRACODAWCA	PRACOWNIK
- 6 miesięcy	3 dni	1 dzień
6 miesięcy do 3 lat	14 dni	7 dni
3 do 20 lat	28 dni	14 dni
20 lat i dłużej	56 dni	28 dni

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
CO ACLVB-CGSLB ROBI DLA PAŃSTWA?	5
WARUNKI PŁACOWE I SOCJALNE	7
PŁACE	7
<i>Płace minimalne dla robotników</i>	7
<i>Praca w kolejnych zmianach</i>	9
KOMPENSATY Z TYTUŁU ZUŻYCIA NARZĘDZI	10
KOSZTY PODRÓŻY I KOMPENSATA Z TYTUŁU DOJAZDÓW	11
WYŻYWIENIE I ZAKWATEROWANIE	13
PRACOWNICY TYMCZASOWI	14
DNI WOLNE OD PRACY	17
DELEGACJA ZWIĄZKOWA	18
PRACA W SOBOTY	20
KOSZTY ZWIĄZANE Z BADANIEM LEKARSKIM I TACHOGRAFEM	22
CZYSZCZENIE I KONSERWACJA ODZIEŻY ROBOCZEJ	23
BEZPIECZEŃSTWO	24
KRÓTKI URLOP	25
URLOP Z TYTUŁU NARODZIN DZIECKA ORAZ ADOPCJI	29
<i>Narodziny dziecka pracownika</i>	29
<i>Adopcja dziecka</i>	29

ZNACZKI LOJALNOŚCIOWE ORAZ PRZESTOJOWE	30
<i>Znaczki lojalnościowe</i>	30
<i>Znaczki z tytułu uprawnienia</i>	30
<i>Znaczki przestojowe</i>	31
DODATKOWE KOMPENSATY Z TYTUŁU BEZROBOCIA	32
<i>Kompensata z tytułu mrozu</i>	32
<i>Szczególna dodatkowa kompensata z tytułu mrozu</i>	33
<i>Kompensata budowlana</i>	33
<i>Zasiłek z tytułu zwolnienia</i>	34
LEGITYMACJA	36
ODSZKODOWANIE W TYTUŁU WYPADKU PRZY PRACY Z POWAŻNYM LUB ŚMIERTELNYM SKUTKIEM	38
<i>I. Wypadek przy pracy ze skutkiem śmiertelnym</i>	38
<i>II. Wypadek przy pracy skutkujący niezdolnością do pracy w 66 % i większą</i>	38
<i>III. Długotrwała niezdolność do pracy w wyniku wypadku przy pracy bez skutku śmiertelnego, choroby zawodowej i choroby lub wypadku w rozumieniu prawa powszechnego</i>	38
EMERYTURA POMOSTOWA	40
<i>1. Od 58. roku życia</i>	40
<i>2. Od 56. roku życia</i>	41
<i>3. Emerytura pomostowa w wieku 56 lat z 40-letnim stażem pracy</i>	44
PÓŁLETATOWA EMERYTURA POMOSTOWA	45
<i>Dodatkowe świadczenie</i>	45
DODATKOWE PROCEDURY	46
ŚWIADCZENIE DLA PRACOWNIKÓW POWYŻEJ 58. ROKU ŻYCIA	49

FUNDUSZ „PENSIO B”: EMERYTURA UZUPEŁNIAJĄCA (2. FILAR)	50
ZASIŁKI DLA WDÓW	51
DODATEK URLOPOWY DLA WDÓW	52
PRYZNANIE PREMII ZA STAŻ	53
DZIEŃ KARENCJI W RAZIE NIEZDOLNOŚCI DO PRACY	54
ŚWIADCZENIE PROMOCYJNE („SEFOBO”)	55
OKRESY WYPOWIEDZENIA	56
<i>SPIS TREŚCI</i>	<i>57</i>
ADRESY	60

ADRESY

Powszechnej Centrali Liberalnych Związków Zawodowych Belgii (ACLBV-CGSLB)

Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent
Tel.: 09/222.57.51 - Fax: 09/221.04.74
<http://www.aclvb.be> - E-mail: aclvb@aclvb.be

AALST - NINOVE

aalst.ninove@aclvb.be

9300 AALST	Kerkhoflaan 14/16	053-70.20.70
9400 NINOVE	Centrumlaan 6	054-33.24.52
9620 ZOTTEGEM	Heldenlaan 40	09-360.21.72

ANTWERPEN - METROPOOL

antwerpen@aclvb.be

2000 ANTWERPEN	Londenstraat 25/1	03-226.13.02
2950 KAPELLEN	Dorpstraat 72	03-605.51.61

ZONE BRUSSEL

zone.brussel@aclvb.be

1000 BRUSSEL	Boudewijnlaan 11/1	02-206.67.11
1030 BRUSSEL	R. Vandeveldestraat 66	02-242.09.57
1070 BRUSSEL	Poincarélaan 72	02-558.52.40

REGIO GENT

regio.gent@aclvb.be

9800 DEINZE	Guido Gezellelaan 131/3	09-386.30.16
9900 EEKLO	Blommekens 87	09-377.18.16
9000 GENT	Koning Albertlaan 93	09-243.83.83
9990 MALDEGEM	Stationsstraat 74	050-72.99.20
9040 SINT-AMANDSBERG	Antwerpsesteenweg 127	09-218.07.30
9060 ZELZATE	Burg. De Clercqstraat 1	09-345.88.99

HALLE - VILVOORDE

halle.vilvoorde@aclvb.be

1730 ASSE	Priemelstraat 11	02-452.51.78
1500 HALLE	Poststraat 23	02-356.87.78
1770 LIEDEKERKE	Opperstraat 14	053-68.06.62
1800 VILVOORDE	Stationlei 78 - bus 1	02-252.09.82

LIMBURG

limburg@acvlb.be

3600 GENK	Europalaan 53	089-32.29.00
3500 HASSELT	Koningin Astridlaan 34 - bus 1	011-85.96.50
3920 LOMMEL	Vreyschorring 85	011-55.24.38
3630 MAASMECHELEN	Rijksweg 359a	089-77.38.91
3800 SINT-TRUIDEN	Naamsevest 83	011-68.74.24
3700 TONGEREN	Eeuweestwal 24	012-23.38.67

MECHELEN - RUPEL - KEMPEN

mechelen.rupel.kempen@acvlb.be

2200 HERENTALS	Kloosterstraat 9	014-21.12.82
2500 LIER	Lisperstraat 31	03-480.06.99
2800 MECHELEN	Fr. de Merodestraat 76/78	015-28.89.88
2845 NIEL	Antwerpsestraat 114	03-888.11.35

VLAAMSE ARDENNEN

vlaamse.ardennen@acvlb.be

9660 BRAKEL	Marktplain 16	055-42.36.22
9700 OUDENAARDE	G. Antheunisplein 1	055-33.47.01
9600 RONSE	J.B. Guissetplein 4	055-21.12.23
9750 ZINGEM	Kerkplein 16	09-384.24.63

VLAAMS BRABANT

vlaams.brabant@acvlb.be

3200 AARSCHOT	Brouwerijstraat 4/3	016-56.77.56
3290 DIEST	Michel Theysstraat 87	013-33.77.17
1560 HOEILAART	Jos Denayerstraat 7	02-657.60.51
3000 LEUVEN	Jan Stasstraat 5-7	016-22.47.29
3300 TIENEN	Beauduinstraat 34	016-81.35.81
3440 ZOUTLEEUV	St.-Truidensestraat 2 - bus 3	011-69.54.21

WAAS EN DENDER

waas.dender@acvlb.be

9290 BERLARE	Heidekasteeldreef 6	052-43.22.20
9200 DENDERMONDE	Koningin Astridlaan 16	052-25.94.50
9220 HAMME	Spoorwegstraat 96	052-49.95.50
9160 LOKEREN	Zand 18	09-340.53.30
9100 SINT-NIKLAAS	Stationsplein 9	03-760.17.50
9140 TEMSE	Vrijheidstraat 30	03-771.24.16
9230 WETTEREN	Brugstraat 2	09-365.45.61
9240 ZELE	Lokerenbaan 22	052-45.84.40

WEST-VLAANDEREN

west-vlaanderen@aclvb.be

8000 BRUGGE	Spanjaardstraat 13	050-33.25.97
8900 IEPER	Diksmuidestraat 45	057-20.01.15
8300 KNOKKE-HEIST	Gemeenteplein 35/37	050-63.26.02
8500 KORTRIJK	Groeninghelaan 40	056-22.10.62
8930 MENEN	Esplanadestraat 18	056-51.12.40
8400 OOSTENDE	Vindictivelaan 5	059-70.12.09
8970 POPERINGE	Ieperstraat 96	057-33.35.50
8940 WERVIK	Sint-Maartensplein 1A	056-31.11.82

Boulevard Poincaré 72/74 - 1070 Bruxelles
Tél.: 02/558.51.50 - Fax: 02/558.51.51
<http://www.cgslb.be> - E-mail: cgslb@cgslb.be

BRABANT WALLON

brabant.wallon@cgslb.be

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010/24.61.16
1370 JODOIGNE	Av. des Cdts Borlée 19E	010/81.10.13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067/21.10.09

BRUXELLES-CAPITALE

region.bruxelles.capitale@cgslb.be

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02/206.67.11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02/242.09.57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02/558.52.40

CHARLEROI

charleroi@cgslb.be

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071/20.80.30
----------------	---------------------	--------------

HAINAUT CENTRAL

hainaut.central@cgslb.be

7000 MONS	Boulevard Gendebien 9	065/31.12.67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064/22.20.21

HAINAUT OCCIDENTAL

hainaut.occidental@cgslb.be

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069/22.32.25
7700 MOUSCRON	Rue Alois Denreep 1	056/84.57.29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056/55.50.93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068/55.36.18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068/54.24.15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4/6	069/66.13.70

LIEGE

liege@cgslb.be

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1 a	019/32.76.76
4500 HUY	Rue C. et L. Godin 5	085/23.32.47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087/47.55.97

WALLONIE SUD

wallonie.sud@cgslb.be

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081/23.07.93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvélais 1	071/74.11.32
5580 ROCHEFORT	Avenue d'Alost 2	084/22.27.16
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54