19 ноември 2026 г.

Окончателно предложение

Това окончателно предложение ще бъде представено на избирателните райони. Крайният срок за отговори е 4 декември 2026 г.

Продължителност
13 месеца от 1 септември 2026 г. до 1 октомври 2027 г.

Заплата
2% към 1 септември 2026 г. и 1,25% към 1 март 2027 г.

Фуви и договорно строителство
Новата система за оценка на работните места ще бъде въведена не по-късно **от 1 юни 2027** г. Структурата на заплатите ще бъде заменена на същата дата със следната таблица:

Стъпка	Група 2	Група 3	Група 4	Група 5	Група 6
0	**WML**	€ 15,30	€ 15,65	€ 16,05	€ 16,70
1	€ 15,23	€ 15,88	€ 16,14	€ 16,47	€ 17,52
2	€ 16,14	€ 16,45	€ 16,67	€ 17,13	€ 17,85
3	€ 16,41	€ 17,03	€ 17,14	€ 17,90	€ 19,33
4	€ 16,78	€ 17,60	€ 17,65	€ 18,61	€ 20,34
5			€ 18,08	€ 19,80	€ 21,16
6					€ 22,33

(* тези суми се увеличават чрез договорените увеличения на заплатите)

Ако реалното изпълнение се случи след 1 март 2027 г., финансовите последици ще бъдат обработени със задна дата до **1 март 2027** г.
До задължителната дата на въвеждане старата структура на заплатите остава в сила. Увеличенията на заплатите се прилагат едновременно и в двете структури.

Всички служители, които са наети на 1 март 2027 г. в компания, обхваната от колективния трудов договор за месния сектор, са класифицирани в групи C, D или E, и които ще преминат от скала C към скала 3, от скала D към скала 4 или от скала E към скала 5 според новата система за оценка на работните места, ще бъдат предоставени както следва:

- При достигане на последния период от скалата, служителят получава перспективно надбавление, докато остане в тази скала. При преминаване към по-висока скала, перспективното надбавление отпада.
- Перспективното обезщетение ще бъде постепенно премахнато в четири годишни стъпки.
- Първоначалното перспективно обезщетение е разликата към 1 март 2027 г. между:
    - Скала C последна стъпка и мащаб 3 последна стъпка
    - Скала D последна стъпка и скала 4 последна стъпка
    - Мащабиране E последна стъпка и ащабиране 5 последна стъпка

- Размерът на перспективното обезщетение, на което служителят има право при достигане на последния периодичен период, се определя както следва:
    - 1-ва година: 4/4 от първоначалното перспективно надбавение;
    - 2-ра година: 3/4 от първоначалното перспективно надбавение;
    - 3-та година: 2/4 от първоначалното перспективно надбавение;
    - 4-та година: **1/4** от първоначалното перспективно надбавение;
    - 5-та година: надбавката ще изтече.

Колективният трудов договор включва и следното разпореждане:

- Актуализирането води до по-висока класификация:
  Работодателят определя новата заплата по следния начин: Той сравнява заплатата, която служителят получава в момента, с заплатите в новата му скала. Работодателят избира заплатата, която е възможно най-близка до текущата заплата, която служителят получава, но никога не е по-ниска от заплатата, която служителят получава в момента.
- Актуализирането води до по-ниска класификация:
  Работодателят определя новата заплата по следния начин: Той сравнява заплатата, която служителят получава в момента, с заплатите в новата му скала. Работодателят избира заплатата, която е възможно най-близка до текущата заплата, която служителят получава. Ако новата класификация води до по-ниска заплата, разликата се преобразува в "ново лично надбавка". Това надбавка е стабилна по стойност и се увеличава с бъдещи увеличения по колективните трудови договори. За служителите, които вече получават лична надбавка поради по-ранна класификация в резултат на нова система за оценка на работните места, това надбавка се включва в основната заплата за класификация в новата структура на заплатите. Други лични надбавки, които са независими от класификацията, са изключени от определянето на новата класификация.

RVU

От **1 ноември 2026** г. ще бъде създадена нова схема RVU. Тази схема ще продължи, докато бъде финансово улеснена от правителството. Общите форми на настоящата схема ще продължат с следните корекции:

1. Функциите, допустими за RVU (обхватът на схемата), са в съответствие с доклада на SPDI за делимитация и обосновка на RVU от юни 2026 г.
2. Ако служител е бил преназначен на малка позиция през последните три години, непосредствено преди участието си в схемата RVU, по физически причини, тези три години се броят за изпълнение на изискването за 20 години.
3. За изискването от 10 години също се броят годините, през които служителят е работил като временен служител в агенция за настоящия работодател.
4. Щафетата ще бъде прекратена.
5. Новите участници в заплатни скали 2, 3 и 4 получават, въз основа на разпоредбата за спешни случаи, допълнително плащане от 300 евро на месец.
6. Работата по време на участие в схемата RVU не е разрешена в секторите VLEP и месарския сектор, с изключение на магазините.
7. В случай на смърт на участник по време на участие в схемата RVU, останалата помощ от RVU се изплаща на партньора.

Партньорът се дефинира (в съответствие с VLEP):
- лицето, с което (бившият) участник е женен;
- неженетото лице, регистрирано като партньор на (бившия) участник в гражданското регистър;
- неженения човек, с когото (бившият) участник поддържа съвместно домакинство.

Ползата по принцип продължава и се изплаща на партньора, освен ако:
- партньорът посочва, че не желае да получава обезщетението. В този случай оставащата сума от RVU обезщетението се възстановява на работодателя, или;
- партньорът иска да получи останалата сума на една еднократна сума. В такъв случай остатъкът се изплаща на партньора наведнъж.

8. Служител, участващ в схемата 80-90-100, се счита за служител на пълен работен ден за целите на схемата RVU.
9. На фона на възможната забрана за временни агенции и свързаната с нея несигурност относно непрекъснатостта на агенциите за временна заетост и наемане в сектора (специализирани агенции), не може да се очаква тези компании да поемат изцяло инвестициите в схемата RVU. Следователно се предоставя следната колективна схема:
    - За специализирани агенции е открита временна схема за субсидиране до 1 март 2028 г.
    - Специализирани агенции по заетостта могат да кандидатстват във Фонда за колективни интереси в месния сектор за компенсация за разходите по обезщетението по RVU за служител, участващ в новата схема RVU.
    - Максимум 1,5 милиона евро ще бъдат предоставени за тази схема за субсидиране от резерва на Фонда.
    - Наличната сума се разпределя пропорционално между тримесечието.
    - Специализираните агенции могат да подават тримесечно заявление за служители, които са започнали да участват в схемата RVU през съответното тримесечие. Ако общият размер на поисканите надбавки за тримесечие надвишава наличния бюджет за това тримесечие, надбавките се намаляват пропорционално.
    - Условията и прилагането на тази схема за субсидии са допълнително разработени в регламентите на RVU.
    - Правото на субсидия е условно и възниква само ако действително бъде въведена временна забрана. Ако не бъде въведена временна забрана, правото на субсидия отпада. Субсидията не се изплаща, докато не се установи, че забраната за временни агенции действително е приложена.

До 1 ноември 2026 г. схемата RVU, включена в колективния трудов договор, ще продължи с продължителност от 1 май 2025 г. до 1 септември 2026 г.

Схема за възрастни хора

- Служителят трябва да е работил за работодателя или другаде в месния сектор поне 3 години, преди да може да използва тази схема.
- От 1 януари 2027 г., при условие, че FUWA, включително свързаната структура на заплатите, бъде въведена, задължението за предаване на 2 извънзаконни отпускни дни при участие ще бъде намалено до 1 ден.

19 ноември 2026 г.

Протоколни споразумения

1. По време на срока на този колективен трудов договор социалните партньори изследват възможностите за схема за спестявания за отпуск (максимум 100 седмици) за ранно пенсиониране, сабатикал, дългосрочен отпуск или неформална грижа.
2. По време на този период на колективния трудов договор, Организираната консултация разглежда възможни корекции в колективния трудов договор, за да смекчи ефектите от предложената забрана за временни агенции върху работодателите и служителите. Това включва разглеждане на годишен стандарт за работно време, схема за извънредно работно време и споразумение за извънреден труд.
3. Текстът на колективния трудов договор е опростен и достъпен на няколко езика.