19 noiembrie 2026

Propunerea finală

Această propunere finală va fi transmisă circumscripțiilor. Termenul limită pentru răspunsuri este 4 decembrie 2026.

Durată
13 luni din 1 septembrie 2026 până la 1 octombrie 2027.

salariu
2% la 1 septembrie 2026 și 1,25% la 1 martie 2027.

Fuwa și construcție contractuală
Noul sistem de evaluare a locurilor de muncă va fi implementat cel târziu **până la 1 iunie 2027** .
Structura de salarizare va fi înlocuită în aceeași dată cu următorul tabel:

Pas	Grupa 2	Grupa 3	Grupa 4	Grupa 5	Grupa 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

(* aceste sume sunt majorate prin majorările salariale convenite)

Dacă implementarea efectivă are loc după 1 martie 2027, consecințele financiare vor fi procesate retroactiv până la **1 martie 2027** .
Până la data obligatorie de implementare, vechea structură de salarizare rămâne în vigoare.
Creșterile salariale sunt implementate simultan în ambele structuri de salarizare.

Toți angajații care sunt angajați la 1 martie 2027, într-o companie acoperită de contractul colectiv de muncă pentru sectorul Cărnii, sunt clasificați în grupele C, D sau E, iar care vor face tranziția de la scara C la scara 3, de la scara D la scara 4 sau de la scara E la scala 5 pe baza noului sistem de evaluare a locurilor de muncă, vor primi acordarea după cum urmează:

- La atingerea ultimei perioade a scalei, angajatul primește o indemnizație de perspectivă atâta timp cât rămâne în această scară. Când se trece la o scară mai mare, indemnizația de perspectivă expiră.
- Indemnizația de perspectivă va fi eliminată treptat în patru etape anuale.
- Alocația inițială de perspectivă reprezintă diferența la 1 martie 2027 între:
    - Scara C ultimul pas și scara 3 ultimul pas
    - Scara D ultimul pas și scara 4 ultimul pas
    - Scara E ultima treaptă și scara 5 ultima reaptă

- Cuantumul indemnizației de perspectivă la care angajatul are dreptul la atingerea ultimului interval periodic se determină după cum urmează:
    - anul 1: 4/4 din indemnizația de perspectivă inițială;
    - anul 2: 3/4 din indemnizația de perspectivă inițială;
    - anul 3: 2/4 din indemnizația de perspectivă inițială;
    - anul 4: **1/4** din indemnizația de perspectivă inițială;
    - al cincilea an: indemnizația va expira.

Acordul colectiv de muncă include și următoarele reglementări:

- Actualizarea duce la o clasificare mai înaltă:
  Angajatorul stabilește noul salariu după cum urmează: Compară salariul pe care angajatul îl primește în prezent cu salariile din noua sa scară salarială. Angajatorul alege salariul care este cât mai apropiat posibil de salariul pe care angajatul îl primește în prezent, dar care nu este niciodată mai mic decât salariul pe care angajatul îl primește în prezent.
- Actualizarea duce la o clasificare mai scăzută:
  Angajatorul stabilește noul salariu după cum urmează: El compară salariul pe care angajatul îl câștigă în prezent cu salariile din noua sa grilă salarială. Angajatorul alege salariul cât mai aproape posibil de salariul pe care angajatul îl primește în prezent. Dacă noua clasificare conduce la un salariu mai mic, diferența este transformată într-o "nouă indemnizație personală". Această indemnizație este stabilă din punct de vedere valoros și crește odată cu creșterile viitoare ale acordului colectiv de muncă. Pentru angajații care primesc deja o indemnizație personală din cauza unei clasificări anterioare ca urmare a unui nou sistem de evaluare a locului de muncă, această indemnizație este inclusă în salariul de bază pentru clasificare în noua structură salarială. Alte indemnizații personale independente de clasificare sunt excluse de la determinarea noii clasificări.

RVU

Începând cu **1 noiembrie 2026**, va fi instituită o nouă schemă RVU. Această schemă va continua atâta timp cât este facilitată fiscal de către guvern. Modalitățile generale ale schemei actuale vor fi menținute, cu următoarele ajustări:

1. Funcțiile eligibile pentru RVU (domeniul de aplicare al schemei) sunt conforme cu Raportul SPDI privind Delimitarea și Justificarea RVU din iunie 2026.
2. Dacă un angajat a fost realocat la o poziție minoră în ultimii trei ani, imediat înainte de participarea la schema RVU, din motive fizice, acești trei ani contează pentru îndeplinirea cerinței de 20 de ani.
3. Pentru cerința de 10 ani, contează și anii în care angajatul a lucrat ca lucrător temporar pentru angajatorul actual.
4. Releul va fi întrerupt.
5. Noii participanți la scalele salariale 2, 3 și 4 primesc, pe baza prevederilor pentru cazuri urgente, o plată suplimentară de 300 € pe lună.
6. Munca în timp ce participi la schema RVU nu este permisă în sectoarele VLEP și în sectorul măcelăriei, cu excepția magazinelor.
7. În cazul decesului unui participant în timpul participării la schema RVU, beneficiul RVU rămas este plătit partenerului.
   Partenerul este înțeles (în conformitate cu VLEP):
    - persoana cu care este căsătorit (fostul) participant;
    - persoana necăsătorită înregistrată ca partener al (fostului) participant în registrul civil;
    - persoana necăsătorită cu care (fostul) participant menține o gospodărie comună.

Beneficiul este, în principiu, continuat și plătit partenerului, cu excepția cazului în care:
   - partenerul indică faptul că nu dorește să primească beneficiul. În acest caz, suma rămasă a beneficiului RVU este rambursată angajatorului, sau;
   - partenerul solicită să primească suma rămasă într-o singură sumă. În acest caz, restul este plătit partenerului dintr-o dată.

8. Un angajat care participă la schema 80-90-100 este considerat angajat cu normă întreagă în scopul schemei RVU.
9. Pe fondul posibilei interdicții privind agențiile temporare și incertitudinea asociată cu continuitatea angajării temporare și a agențiilor de angajare din sector (agenții specializate), nu se poate aștepta ca aceste companii să suporte singure investițiile în schema RVU. Prin urmare, este prevăzut următorul regim colectiv:
   - Pentru agențiile specializate, este deschis un program temporar de subvenții până la 1 martie 2028.
   - Agențiile specializate în domeniul ocupării forței de muncă pot solicita Fondului pentru Interese Colective din sectorul cărnii compensarea costurilor beneficiului RVU pentru un angajat participant la noul program RVU.
   - Un maxim de 1,5 milioane de euro va fi pus la dispoziție pentru această schemă de subvenții din rezerva Fondului.
   - Suma disponibilă este distribuită proporțional pe trimestre.
   - Agențiile specializate pot depune o cerere trimestrială pentru angajații care au început să participe la schema RVU în trimestrul respectiv. Dacă suma totală a indemnizațiilor solicitate într-un trimestru depășește bugetul disponibil pentru acel trimestru, alocațiile sunt reduse proporțional.
   - Condițiile și implementarea acestei scheme de subvenții sunt detaliate suplimentar în regulamentele RVU.
   - Dreptul la o subvenție este condiționat și apare doar dacă este efectiv introdusă o interdicție a agențiilor temporare. Dacă nu se introduce nicio interdicție pentru agențiile temporare, dreptul la subvenție expiră. Subvenția nu este plătită până când nu se stabilește că interdicția agențiilor temporare este efectiv pusă în aplicare.

Până la 1 noiembrie 2026, schema RVU inclusă în contractul colectiv de muncă va continua cu o durată de la 1 mai 2025 până la 1 septembrie 2026.

Schema pentru Seniori

- Un angajat trebuie să fi lucrat pentru angajator sau în altă parte în sectorul cărnii cel puțin 3 ani înainte de a putea utiliza această schemă.
- Începând cu 1 ianuarie 2027, cu condiția introducerii FUWA, inclusiv a structurii asociate de salarizare, obligația de a ceda 2 zile de concediu extrastatutare la participare va fi redusă la 1 zi.

Acorduri de protocol

1. Pe durata acestui acord colectiv de muncă, partenerii sociali explorează posibilitățile unui program de economisire pentru concediu (maximum 100 de săptămâni) pentru pensionare anticipată, concediu sabatic, concediu pe termen lung sau îngrijire informală.
2. În această perioadă a acordului colectiv de muncă, Consultarea Organizată ia în considerare posibile ajustări ale acordului colectiv pentru a atenua efectele propuziei de interdicție a agențiilor temporare asupra angajatorilor și angajaților. Aceasta include luarea în considerare a unui standard anual de ore, a unui sistem ET și a unui aranjament privind orele suplimentare.
3. Textul acordului colectiv de muncă este simplificat și disponibil în mai multe limbi.