



MEZŐGAZDASÁGI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

MÓDOSÍTÁSOKKAL EGYSÉGES SZERKEZETBE FOGLALT SZÖVEG

ELSŐ RÉSZ

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja, hatályba lépésére, hatályosulására, módosítására, felmondására vonatkozó szabályok

A Szerződés célja

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja különösen az, hogy a mezőgazdasági munkavégzés sajátos körülményeihez igazodó szabályozási rendszer alakuljon ki, amelyek a kölcsönös érdekeltségek elismerése mellett biztosítják a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit.

Cél, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendezettsége javítsa a munkáltatók versenyképességét, növelje a munkavállalók szociális biztonságát és kiszámíthatóságát, járuljon hozzá a foglalkoztatási feszültségek feloldásához.

A kollektív szerződést kötő felek és a hatályára irányadó szabályok

1. A kollektív szerződést kötő felek

- 1.1 A Kollektív Szerződést a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (MOSZ), mint az Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) 276. § (1) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére felhatalmazott munkáltatói érdekképviselői szerv és a Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (MÉDOSZ), mint kollektív szerződés kötésére jogosult munkavállalói érdekképviselői szerv kötik.
- 1.2. A Kollektív Szerződést az erre felhatalmazott érdekképviselői vezetők a Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói és munkavállalói oldalának képviselői írják alá.

2. A kollektív szerződés időbeli hatálya

- 2.1. A felek e Kollektív Szerződést határozatlan időtartamra kötik.
- 2.2. Jelen Kollektív Szerződés 2003. szeptember 15-én lép hatályba.
- 2.3. A Szerződő Felek kötelesek a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkahelyeken az aláírt megállapodás kihirdetéséről gondoskodni. Szabályainak közzétételéről – a helyben szokásos módon-, továbbá a munkavállalókkal történő megismertetéséről a munkaszervezeti vezetők és a szakszervezetek munkahelyi szervei közösen kötelesek gondoskodni.

3. A kollektív szerződés hatályára vonatkozó egyéb kikötések

- 3.1. A munkáltatók kötelesek jelen Kollektív Szerződés példányaival ellátni a szakszervezet munkahelyi képviselőit, az üzemi tanácsok elnökeit, a személyügyi részlegeket, a munkahelyi vezetőket, továbbá mindazo-

kat a munkatársakat, akiknek feladata a kollektív szerződés hatályosulásának elősegítése.

- 3.2. A Szerződő felek együttműködnek és mindent megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés hatálya fennmaradjon a munkáltatói gazdálkodó szervezet többségi tulajdonosának változása, a gazdálkodó szervezet átalakulása esetén is.

4. A kollektív szerződés szervezeti és személyi hatálya

- 4.1. A kollektív szerződés személyi hatálya – a vezető kivételével (Mt. 209. § (2) – kiterjed a kollektív szerződést aláíró Munkáltatói érdekképviselethez tartozó munkáltatói szervezeteknél munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.
- 4.2. Jelen Kollektív Szerződést alkalmazni kell (Mt.279. §-a) a hatálya alá tartozó munkáltatók azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.
- 4.3. A Szerződő Felek, ha ennek feltételei fennállnak az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXX IV. (továbbiakban: Ápbt.) alapján, a kölcsönös érdekelttség elve mentén, együttesen kérelmezik a társadalmi párbeszédért felelős miniszternél az Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztését a mezőgazdaság egész ágazatára.

5. A kollektív szerződés, a munkahelyi kollektív szerződés és az egyéni munkaszerződések kapcsolata

- 5.1. A Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött egyéni munkaszerződésekre a jelen Kollektív Szerződés és a helyi-munkahelyi szintű kollektív szerződés az irányadó, azoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni.
- 5.2. A jelen Kollektív Szerződésben nem szabályozott, a munkahelyi kollektív szerződésekből szereplő szabályok hatályát ez a kollektív szerződés nem érinti.
- 5.3. E Kollektív Szerződés szabályaival ellentétes munkahelyi kollektív szerződéses kikötések a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépésével hatályukat veszítik. A kollektív szerződés kötésében részes munkahelyi szervek a munkahelyi kollektív szerződést ennek megfelelően kötelesek módosítani és alkalmazni.
- 5.4. A szűkebb hatályú munkahelyi kollektív szerződés, a jelen tágabb hatályú kollektív szerződéstől csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.
- 5.5. A munkahelyi kollektív szerződések – a törvény keretei között – mindazokat a kérdéseket is szabályozhatják, amelyek jelen Kollektív Szerződésben nem rendezettek.
- 5.6. A jelen Kollektív Szerződés a munkaszerződések tartalmát a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja. A munkaszerződések e Kollektív Szerződéssel, valamint a munkahelyi szintű kollektív szerződéssel nem lehetnek ellentétesek, azonban e normatív szabályokhoz képest a mun-

kaszerződések a munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételeket állapíthatnak meg.

A kollektív szerződés módosítása, felmondása és megszűnése

6. A kollektív szerződés módosítása

- 6.1. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Szerződő Fél kezdeményezheti a másik félnek megküldött tárgyalási ajánlat útján.
- 6.2. Jogszabály módosítás esetén a Kollektív Szerződés ellentétessé vált rendelkezése helyett a jogszabály rendelkezését kell alkalmazni és mielőbb gondoskodni kell a Kollektív Szerződés ennek megfelelő módosításáról is.

7. A kollektív szerződés felmondása

- 7.1. A Szerződő Felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárhatóat megtesznek annak érdekében, hogy az Ágazati Kollektív Szerződés hatályba maradjon mindaddig, amíg rendeltetését betölti, azaz a felek rendeltetésszerű működését, illetve érdekvédelmi tevékenységüket nem lehetetleníti.
- 7.2. E Kollektív Szerződést a hatályba lépésétől számított egy évig nem lehet felmondani.
- 7.3. A felmondást bármelyik szerződő fél az indokok megjelölése mellett írásban kezdeményezheti a tárgyév december 31. napjával. A felmondást az év vége előtt legalább 6 hónappal kell közölni a másik féllel.
- 7.4. A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás közlésétől számított két héten belül, paritásos alapon egyeztető bizottságot hoznak létre és a felmondás okait megvizsgálják.
- 7.5. A felmondási idő lejártával – ha a hatályban tartásra irányuló tárgyalás eredménytelen – a Szerződés hatályát veszti, a 7.3. pont szerint.

8. A kollektív szerződés hatályának megszűnése

- 8.1. A Kollektív Szerződést aláíró szervek jogutódlással történő megszűnése jelen Kollektív Szerződés hatályát nem érinti, a Szerződés fennmarad, a jogelőd helyébe a jogutód lép.
- 8.2. Nem érinti a Kollektív Szerződés hatályát, ha a szerződést kötő egyes oldalakhoz tartozó, érintett szervezetek közül egyes szervezetek megszűnénének.
- 8.3. A jelen Kollektív Szerződést aláíró munkáltatói és szakszervezeti szövetség valamelyikének jogutód nélküli megszűnésével a szervezet megszűnésének időpontjában e Kollektív Szerződés hatályát veszti.

MÁSODIK RÉSZ

A kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszere

9. *A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése*

- 9.1. A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködésének feltételeit és ennek részletes szabályait a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
- 9.2. A munkáltatók a szakszervezetekkel kötelesek együtt működni, ennek keretében érdekképviselési tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslatokra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.
- 9.3. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot, illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli. A fentiekben foglalt rendelkezés a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során megfelelően irányadó a munkavállaló, az üzemi tanács és a szakszervezet tekintetében is. A felek vállalják, hogy a közöttük felmerülő konfliktusokat elsődlegesen az Mt. 272. § (4) (5) bekezdésén alapuló konzultáció keretében kísérlik meg rendezni.
- 9.4. Azon iratokra, amelyeknek tartalma az üzleti titok, vagy más okból a titoktartás körébe tartozik, feltüntetik a titkos jelzést és azok körét, akik arról tudomást szerezhetnek. A szóban elhangzó tények, adatok titkosságáról jegyzőkönyvet kell felvenni. A Szerződést aláírók kölcsönösen vállalják, hogy az együttműködés során szerzett információkat megtartják, azt illetéktelen személy tudomására nem hozzák, más hátrányára nem használják.
- 9.5. A szakszervezet számára a munkáltatói döntést megelőzően, véleményezési jogot kell biztosítani a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezete tekintetében különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket. A véleményezésre tizenöt nap áll rendelkezésre a tervezett intézkedés szakszervezeti képviselőhöz történő érkezésétől számítva.
- 9.6. A Szerződő Felek vállalják, hogy jelen Kollektív Szerződés szabályainak betartását a munkavállalók és/vagy a szakszervezet kezdeményezése alapján együtt vizsgálják meg. Munkahelyi szintű szakszervezet hiányában a munkavállalók a MÉDOSZ régiós képviselőinél jelezhetik vélt, vagy valós sérelmeiket. A MÉDOSZ régiós képviselő

selőinek elérhetőségét jelen Kollektív Szerződés melléklete tartalmazza.

10. A felek együttműködése foglalkoztatási és kereseti- jövedelmi kérdésekben

- 10.1. A Szerződő Felek együttműködnek a munkáltatók gazdasági pozícióit, a munkavállalók munkalehetőségeit és munkakörülményeit meghatározó jogalkotási kérdésekben központi és helyi szinten egyaránt.
- 10.2. Közösen elemzik az ágazat egészét, alágazatait érintő és befolyásoló gazdasági, társadalmi folyamatok és döntések hatását. E tárgykörben javaslatokkal élnek többek között a szakminisztériumok felé.
- 10.3. A Szerződő Felek vállalják a kölcsönös érdekeltég alapján kialakított közös álláspontjuk, megegyezéseik következetes képviselését az állami szervek, hatóságok, önkormányzatok előtt és az érdekegyeztetés fórumain.
- 10.4. A Szerződő Felek abban is megállapodnak, hogy érdekképviselési együttműködésük eredményeit összehangoltan, sajtószerelési lehetőségeiket kihasználva ismertetik a nagyobb nyilvánosság előtt annak érdekében, hogy ezzel is nagyobb társadalmi befolyást szerezzenek.
- 10.5. A Szerződő Felek kiemelten kezelik a mezőgazdasági munkavállalók jó színvonalú megélhetését biztosító, jogszerű foglalkoztatási kérdéseket.
- 10.6. A Szerződő felek szorgalmazzák a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál esélyegyenlőségi terv elfogadását.
- 10.7. A Szerződő felek vállalják, hogy a kölcsönös érdekeltég mentén, bármelyik szerződő fél kezdeményezésére, megvizsgálják a bérek alakulását, továbbá VKF megállapodás hiányában keresetnövelési ajánlás érdekében tárgyalásokat folytatnak.

11. A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása

- 11.1. A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása keretében a működéshez szükséges helyiségek és az információ-közzététel helyi biztosítását, a munkaidő-kedvezmények igénybevételéről szóló megegyezést a munkahelyi kollektív szerződésben, vagy annak mellékletét képező megállapodásban, munkahelyi kollektív szerződés hiányában a munkáltató és a munkahelyi szakszervezet között létrejövő megállapodásban kell rögzíteni.

A szakszervezetek vállalják, hogy a munkáltatókkal közlik a tisztségviselőik névsorát és a tisztségviselők személyében bekövetkező változásokat, azt is feltüntetve, hogy mely tisztségviselő tekintetében mely közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv gyakorolja meghatározott tisztségviselőkre irányadó jogosultságokat. (Mt. 273.§)

HARMADIK RÉSZ

I. fejezet

A munkaviszony létesítése, módosítása és megszűnése

12. *A munkaviszony létesítése*

- 12.1. A munkaviszony – annak időtartamától függetlenül – csak írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést legkésőbb a munkába lépés napján kell megkötöni. A munkáltató köteles a munkavállalót legkésőbb a munkaviszony első napján, a foglalkoztatás megkezdése előtt az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvényben előírt adatszolgáltatás teljesítésével az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak bejelenteni.
- 12.2. A határozott idejű alkalmazás tényét – az Mt. 45.§ (2) bekezdésében és a 192. §-ában foglaltakra figyelemmel – a munkaszerződésben rögzíteni kell.
- 12.3. A kiköthető próbaidő legrövidebb tartama 2 hét, leghosszabb tartama 3 hónap.
- 12.4. A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében.
- 12.5. Az Mt. 46. § (1) bekezdésében megfogalmazottak szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, hogy jelen kollektív szerződés vagy a munkahelyi kollektív szerződés hatálya alatt áll-e. Tájékoztatja továbbá a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, a napi munkaidőről, arról, hogy a munkaközi szünet része-e a munkaidőnek, az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. A munkahelyen képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről és arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (üzemi megbízott), a munkáltató a helyben szokásos módon tájékoztatja munkavállalókat.
- 12.6. A munkahelyeken rendszeresített adatlapok és a munkavállalótól kérhető nyilatkozatok tartalmát – a hatályos jogszabályok betartása mellett – a munkáltatók utasításban, illetőleg belső szabályzatban állapítják meg.

13. *A munkaszerződés módosítása*

- 13.1. E Kollektív Szerződés szabályai a munkavállaló hátrányára nem érinthetik a munkaszerződést. Megállapodás hiányában, ha a Kollektív Szerződés előnyösebb feltételeket nyújt a munkaszerződés-

ben megállapítottaknál, a munkavállalókat megilletik a többletjogok és juttatások. A Kollektív Szerződés egyébként nem sértheti a már elért dolgozói jogokat, és nem csökkentheti az elért juttatások mértékét.

- 13.2. A munkaszerződés módosítására, a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Írásba kell foglalni és meg kell határozni abban mindazokat a tartalmi elemeket, melyek az eredetihez viszonyítva változnak.
- 13.3. A munkáltató székhelyének, telephelyének változása esetén kötelező a munkaszerződés módosítása, amennyiben a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében - a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel - egy órával növekszik, vagy a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár. A munkaszerződés módosítása során a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.
- 13.4. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás (Mt.36.§) a munkaviszonyt nem érinti.

14. A munkaviszony megszüntetése

- 14.1. A munkaviszonyt mind a munkáltató mind a munkavállaló írásban mondhatja fel. A határozatlan idejű munkaviszony közös meg egyezéssel, felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg. A munkavállaló a felmondást nem köteles, a munkáltató – az Mt. 66. § (9) bekezdésében foglalt kivétellel – részletesen, érdemi módon köteles megindokolni. A munkáltatói felmondás csak valós okon és indokon alapulhat.
- 14.2. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatok, a munkavállaló részéről személyesen, a munkáltató részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről tehetők meg jogérvényesen.
- 14.3. A munkakör átadásának és a munkavállalóval történő elszámolásnak [Mt. 80. § (1)] rendjét a munkáltatók kötelesek belső utasításban rögzíteni, vagy a munkahelyi kollektív szerződést kötő felek e kérdésköröket a kollektív szerződésben (mellékletében) rendezhetik.
- 14.4. A felmondási idő és a munkavégzés alóli felmentés törvényben megszabottnál magasabb mértékét a munkahelyi kollektív szerződések állapíthatják meg, figyelembe véve, hogy az alábbi esetekben a munkavállalót a lehetséges mértékig mentesíteni kell a munkavégzés alól:
 - csoportos létszámcsökkentés esetében;

- ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató arra figyelemmel szüntette meg, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.
- 14.5. A végkielégítés törvényes mértékét meghaladó mértéke a munkahelyi kollektív szerződésekben állapítható meg.
- 14.6. A munkahelyi kollektív szerződések – példálózó felsorolással –, illetőleg a munkaszerződések meghatározhatják azokat a munkavállalói és munkáltatói magatartásokat, amelyek a másik fél azonnali hatályú felmondási jogának gyakorlásához vezethetnek.

II. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek

15. *A munkáltatók joggyakorlására és kötelezettségük teljesítésére irányadó szabályok*

- 15.1. A munkáltatók a munkavállalók munkájának irányításáról a beosztott vezetők ellenőrzési, utasítási és iránymutatási kötelezettsége útján gondoskodnak, s a feladatszabási (elrendelési) kötelezettségük nem eredményezheti a munkaszerződés(ek) egyoldalú módosítását.
- 15.2. A munkavállalók betanításának, tanfolyami képzésének és a vizsgák elrendelésének rendjét munkaszervezeti belső szabályzatban kell rendezni.
- 15.3. A munkavégzéshez szükséges előkészítő és befejező munkák [Mt. 86. § (1) (2) bekezdése] elvégzését a munkaidőn belül kell megoldani.
- 15.4. A munkáltató – az Mt. 53. § értelmében - jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként legfeljebb 60 munkanap lehet azzal, hogy a más munkahelyen illetve más munkáltatónál történő foglalkoztatás időtartama külön-külön ebben az esetben sem haladhatja meg naptári évenként 60 munkanapot. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- 15.5. A további munkaviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok létesítésének bejelentésére, engedélyezésére és a fennálló ilyen jogviszonyok megszüntetésének elrendelésére vonatkozó feltételeket és eljárási kérdéseket – az összeférhetlenségi szabályokkal együtt – a munkahelyi kollektív szerződésben lehet rendezni.

16. *A munkavállalók kötelezettségei*

- 16.1. A munkavállaló az Mt. 6. § (2) bekezdésében meghatározott együttműködési kötelezettsége, továbbá az Mt. 52. § (1) bekezdé-

sében megszabott – különösen az előírt időben történő megjelenési – kötelezettségei alapján előre, ha ez nem lehetséges, akkor az akadály megszűnését követően, haladéktalanul köteles értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyen való megjelenése akadályba ütközik. A bejelentési kötelezettség a munkavállalót, keresőképtelenség esetén is a fenti szabályok szerint terheli, minthogy – az Mt. 52. § (1) bekezdésének c) pontja értelmében – a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége miatt a helyettesítéséről a munkáltató köteles gondoskodni.

16.2. A mezőgazdasági (feldolgozóipari, erdőgazdálkodási, környezetvédelmi stb.) feladatok speciális jellegéből eredően, ha a munkavégzés nem igényel szakképzettséget, a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésében való igazolt akadályoztatás esetén személyi javaslattal élhet helyettesítéséről, a munkáltató pedig köteles – a munkavállaló javaslatát mérlegelve – gondoskodni a munkavégzésben akadályozott munkavállaló helyettesítéséről. A helyettesítő munkavállaló foglalkoztatása csak az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján történhet.

16.3. A munkavállaló köteles a munkáltatójának bejelenteni, ha a munkavégzésben alkoholos, vagy kábítószeres állapota, illetve gyógyszer szedése akadályozza, továbbá az előző okok miatt előállott bódult állapotát.

16.4. A munkáltató jogosult ellenőrizni – az emberi méltóság sérelme nélkül, a szakszervezet bevonásával –, hogy a munkavállaló munkára képes állapotban jelent meg a munkahelyén, vagy a munkára képes állapota korlátozott.

Alkoholszondás vizsgálat esetén, illetőleg egyéb vizsgálatnál, ha annak eredményét a munkavállaló vitatja, a munkáltató köteles a területileg illetékes kórház-rendelőintézetben a kontrollvizsgálatot elvégeztetni.

A munkáltató köteles – a munkavédelmi szabályok szerint – a munkavállalót a munkavégzéstől eltiltani, ha a fentiek szerinti munkavégzésre alkalmatlan állapota a munkavégzésben akadályozza, illetve a maga vagy mások életét, testi épségét veszélyezteti, illetőleg kárt idézhet elő. Ilyen esetben a munkavállalót az aznapi munkáért járó, illetve az időközben bekövetkezett munkavégzésre alkalmatlanság esetén a munkavégzés alóli felfüggesztés tartamára a munkabér nem illeti meg.

16.5. A munkavállalót titoktartási kötelezettség terheli a munkája során tudomására jutott tények, adatok és információk tekintetében. Az üzleti és szolgálati titkok körét a munkáltatói belső utasítás; a titoktartás további feltételeit a munkáltatói belső utasítás, vagy/és a munkahelyi kollektív szerződés állapítja meg.

16.6. A munkavállaló az Mt. 54. §-ában foglaltak figyelembe vételével köteles a munkáltatói utasításokat betartani, a megszabott feladato-

kat teljesíteni. Az utasítás megtagadására és a kárt okozó utasítás tekintetében a munkavállaló figyelem-felhívási kötelezettségére ugyanez a szabály irányadó.

- 16.7. A külföldi munkáltató munkavállalóinak Magyarországon történő foglalkoztatását az Mt. 295-296. §-ai szerint kell megoldani a munkahelyi kollektív szerződésekben.

III. fejezet

A munkarendre, a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkaidő-keretre, a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok

17. A munkarendek kialakítása

- 17.1. A munkáltatónál irányadó munkarendet foglalkoztatási csoport, tevékenységi jelleg, munkakör vagy munkahely szerint a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni. Munkahelyi kollektív szerződés hiányában azt a munkáltató állapítja meg.
- 17.2. A munkavállalóknak a reájuk irányadó munkarendről, a megállapított munkaidőkeretről és a munkaidő beosztásról, a munkahelyi kollektív szerződésben, vagy munkáltatói rendelkezésben rögzített módon, pontos és rendszeres, a tényeket közlő tájékoztatást kell adni.

18. A munkaidő meghatározása

- 18.1. A teljes munkaidő mértéke napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). A munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a napi munkaidő mértékéről.
- 18.2. A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el illetve a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).
- 18.3. Rövidebb a teljes munkaideje és a napi munkavégzésének veszélyes tevékenységre fordítható ideje a jogszabályban meghatározott, egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munkakört betöltő munkavállalónak. Ezen munkaköröket a munkahelyi szintű kollektív szerződésben kell rögzíteni.
- 18.4. A 8 óránál rövidebb teljes munkaidejű munkaköröket, továbbá azokat a munkaköröket, amelyek tekintetében a veszélyes tevékenységre fordítható idő legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkahelyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

19. A munkaidőkeret meghatározása

- 19.1. Jelen Kollektív Szerződés 6 hónapban illetve 26 hétben határozza meg a munkáltató által megállapítható munkaidőkeret maximális időtartamát, amely alatt a munkavállalónak a teljes munkaidejét teljesíteni kell.
- 19.2. Az Mt. 94. § (3) bekezdése értelmében a munkaidő keret tartama munkahelyi kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

20. A munkaidő-beosztás szabályai

- 20.1. E Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál alkalmazható munkaidő-beosztások:
- egyenlő, heti 5 napos munkaidő-beosztás;
 - egyműszakos munkaidő beosztás
 - részben egyenlőtlen, pénteken rövidebb munkaidővel;
 - rugalmas munkaidő-beosztás;
 - egyenlőtlen munkaidő-beosztás;
 - osztott munkaidő-beosztás;
 - több műszakos tevékenységhez igazodó munkaidő-beosztás;
 - idényjellegű tevékenységhez igazodó munkaidő-beosztás;
 - kötetlen munkarend.
- 20.2. A 20.1. pontban meghatározott munkaidő-beosztást a munkahelyi kollektív szerződés, kollektív szerződés hiányában a munkáltató állapítja meg. A munkarendet, a munkaidő keretet írásban közölni kell, a helyben szokásos módon.
- 20.3. A munkaidő munkanapokra történő konkrét beosztását a munkavállalóval, egy héttel előbb és legalább egy heti időtartammal közölni kell, a helyben szokásos módon. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- 20.4. A munkaidő-beosztás módosítására objektív okok miatt az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében van lehetőség, a munka megkezdését megelőzően, ha az aznapi munkavégzés lehetetlenül el. Egyéb esetben a munkaidő-beosztás módosítására munkabeosztás szerinti munkavégzést megelőzően legalább 3 munkanappal előbb van lehetőség.
- 20.5. Az egyféle munkaidő-beosztású munkarendek esetében a munkaidő kezdő és befejező időpontját a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni. Kollektív Szerződés hiányában, ezt a munkáltató állapítja meg.
- 20.6. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve a részmunkaidős foglalkoztatást, ahol a felek ennél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a napi munkaidő leg-

- hosszabb tartama 12 óra lehet, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, amelyekben a napi munkaidő legfeljebb 24 óra lehet.
- 20.7. Osztott napi munkaidő megállapítására a felek megállapodása, alapján van lehetőség. Osztott munkaidő – napi munkaidő több részből áll – olyan esetekben rendszeresíthető, amikor az ésszerű munkaerő-gazdálkodás követelménye másként nem érvényesíthető. Osztott napi munkaidő a munkahelyi szintű kollektív szerződésben, annak hiányában a munkáltató által meghatározott munkakörök esetében alkalmazható.
- 20.8. A munkavállalók többműszakos munkarendhez igazodó munkaidő-beosztásban is foglalkoztathatók. A többműszakos munkaköröket meg kell határozni a munkahelyi kollektív szerződésben, annak hiányában a munkaszerződésben.
- 20.9. Rugalmas munkaidő-beosztás esetében előre meg kell határozni a munka teljesítésére irányadó kezdő és befejező időpontot (peremidő) és a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időtartamát.
- 20.10. Az idényjellegű munka esetében a munkaidő beosztását a főszezonban megnövelt munkaidővel, a pihenőidők összevont kiadását a holt-idényben rövidebb munkaidővel, vagy a munkavállaló munkavégzés alóli mentesítésével kell kialakítani.
- 20.11. A munkavállaló napi munkaideje a munkaidő beosztás alapján a 12 órát, illetve a heti munkaideje a rendkívüli munkavégzéssel együtt a 48 órát nem haladhatja meg –. A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi munkaideje munkaidő beosztás alapján legfeljebb 24 órát, heti munkaideje – a rendkívüli munkavégzéssel együtt – a hetvenkét órát nem haladhatja meg. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidőket a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

IV. fejezet

A pihenőidők meghatározása

21. A munkaközi szünet

- 21.1 A munkahelyi kollektív szerződésben, munkaszerződésben vagy a 12.5-ban leírt tájékoztatóban kell rögzíteni azt, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része-e. A munkaközi szünetet a munkavállaló számára a munkavégzés megszakításával kell biztosítani.
- 21.2. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy az Mt. 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
- 21.3. Munkaidőn belül kell biztosítani a 20 perc időtartamú munkaközi szünetet a készenléti jellegű munkakörök, továbbá a három vagy

ennél többműszakos és a megszakítás nélküli munkarendek esetében.

- 21.4. Az egészségvédelmi célú, a munkaidő részét képező szünetek meghatározásánál a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően, valamint a munkavédelmi szabályzatban, ennek hiányában vezetői utasításban foglaltak szerint kell eljárni.

22. A két munkanap közötti pihenőidő

- 22.1. Az Mt. 104. §-ában biztosított 11 órás pihenőidő a munkahelyi kollektív szerződésekben konkrét munkakörökre irányadóan – ide nem értve az idénymunkát –, csakis az Mt. 104. § (2) bekezdésében meghatározott feltételekkel csökkenthető legalább 8 órás időtartamig.
- 22.2. Az idényjellegű munka végzése során, különösen indokolt esetben a munka befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 8 óra pihenőidőt kell biztosítani.
- 22.3. Osztott napi munkaidő keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében napi 8 óra pihenőidő biztosítandó.
- 22.4. A készenlétet követően a munkavállalókat nem illeti meg a pihenőidő, ha a készenlét alatt munkára nem vette igénybe őket a munkáltató.
- 22.5. Az ügyelet és készenlét alatt elrendelt munkavégzésért a munkavállalót a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerint illeti meg az ellenérték, s a munkavégzés befejezésétől kell számítani a két munkanap közötti pihenőidő tartamát.

23. A pihenőnapok, illetve a pihenőidő biztosítása

- 23.1. A munkaidő-beosztásban előre meg kell határozni a pihenőnapokat. Az egyenlő munkaidő-beosztású és a hét öt napján több műszakkal kialakított munkarendek esetében a heti két pihenőnapnak szombatra és vasárnapra kell esnie.
- 23.2. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható. A munkáltató a pihenőnap helyett pihenőidő alkalmazása során köteles az Mt. 106. § (1)-(3) bekezdéseiben foglaltakat értelemszerűen alkalmazni.
- 23.3. E Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál a pihenőnapok havonta összevontan is kiadhatók. A pihenőnapok összevonása esetén a munkaidő beosztásánál gondoskodni kell arról, hogy havonta egy nap e tartamon belül vasárnapra essen.
- 23.4. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. A heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztása esetén – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a

munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. A munkavállaló számára - a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. Az összevont pihenőnapok kiadásának az alkalmazott munkaidőkereten belül kell megtörténnie.

24. A munkaszüneti napok

24.1. Az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napokon rendes munkaidő az Mt. 102. § (2) bekezdésben meghatározottak szerint osztható be

24.2. A munkaszüneti napokon munkát végző munkavállalót ellenérték az Mt. 140. § (2) (3) bekezdése illetve a 143. § (5) bekezdése szerint illeti meg.

V. fejezet

A rendkívüli munkavégzés feltételei és ellenértéke

25. A rendkívüli munkaidő meghatározása

25.1. Rendkívüli munkaidőnek minősül

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- az ügyelet tartama.

25.2. Az ügyelet és készenlét elrendelésének az Mt. 110-112. §-ában foglaltaktól eltérő szabályait a munkahelyi kollektív szerződésekben kell megállapítani.

26. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés és ellenértéke

26.1. A munkavállalót a rendkívüli munkaidőben végzett munka esetén a rendes munkaidőre járó béren felül rendkívüli munkavégzésért járó pótlék vagy szabadidő illeti meg. Ennek szabályozására az Mt. 143. §-át teljes körűen kell alkalmazni.

27. Az elrendelhető rendkívüli munkaidő megnövelt mértéke és az elrendelés korlátai

27.1. Jelen Kollektív Szerződés az Mt. 135. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján az elrendelhető rendkívüli munkaidő éves keretét évi 300 órára emeli a hatálya alá tartozó munkáltatóknál, megfelelő ellenérték biztosítása mellett. Ettől a munkahelyi kollektív szerződések a 300 órás mérték csökkentésével térhetnek el.

27.2. A rendkívüli munkavégzés korlátozására, illetőleg elrendelésének tilalmára vonatkozó szabályokat az Mt. 113. §-a tartalmazza. E szabályoktól érvényesen eltérni nem lehet.

28. *A rendkívüli munkaidő elrendelésének közös szabályai*

28.1. A rendkívüli munkaidő elrendelésére jogosult munkáltatói jogkör-gyakorlók körét a munkahelyi kollektív szerződés állapítja meg. Ennek hiányában e jogosultságot a munkáltató elsőszámú vezetője és helyettesei, vagy az általuk e hatáskörrel – írásban – felruházott személyek gyakorolhatják.

28.2. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése bal-eset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

28.3. A rendkívüli munkaidejű munkavégzés elrendelése esetén a munkavállaló számára lehetőséget kell biztosítani, hogy kiskorú gyermeke felügyeletéről gondoskodhasson, s figyelemmel kell lenni arra is, hogy az elrendelés a munkavállaló számára aránytalan kárt ne idézhessen elő.

29. *Az ügyelet és a készenlét elrendelése, ellenértéke*

29.1. A munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel előírható – helyen történő készenlétre kötelezhető (Mt. 110. §).

29.2. A készenlét elrendelhető havi időtartama 300 óra abban az esetben, ha azt a munkáltató működésének technikai feltételei megkívánják. Az elrendelhető készenlét éves időtartama nem számít be az elrendelhető rendkívüli munkaidő 300 órás keretébe. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül, ez viszont az éves 300 órás, illetve a munkahelyi kollektív szerződésekben ennél rövidebb tartamban meghatározott éves időkeretet terheli.”

29.3. Az ügyeletet és a készenlétet megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató jelen Kollektív Szerződés 20.4 pontjában illetve az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint térhet el. Az elrendelést írásba kell foglalni.

VI. fejezet

A munka díjazására és egyéb juttatásokra vonatkozó szabályok

30. *Az alkalmazható bérformák és a személyi alapbér meghatározása*

30.1. Az alkalmazható bérformák a következők:

- a.) Az időbéres rendszer alapján havi-, heti-, napi-, vagy órabér állapítható meg.
- b.) A teljesítménybéres rendszer előre meghatározott teljesítménykövetelmények alapján alakítható ki, figyelemmel az Mt. 137.-138.§-ban foglaltakra azzal az eltéréssel, hogy közöltnek kell tekinteni a teljesítménykövetelményt, illetve a teljesítménybér tényezőket, ha azokat a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. A munkáltató köteles olyan teljesítmény-mérési rendszert alkalmazni, ami a munkavállalók számára lehetővé teszi az egyéni teljesítmény áttekinthetőségét. A teljesítménykövetelményt szükség esetén, de legalább évente felül kell vizsgálni.
- c.) Az időbéres és a teljesítménybéres megoldás kombinálható: ez esetben az időbért előre megszabott követelmények alapján teljesítménybér-hányad egészíti ki.
- d.) A 20.10. pont alkalmazása során (idényjellegű munka), a munkavállaló kérésére olyan bérezési rendszert kell kialakítani, amely a társadalombiztosítási ellátásainak folyamatosságát garantálja, például átalánydíjas (havibéres stb.) elszámolási rendszer formájában.

Erről a lehetőségről a munkáltatók kötelesek a munkavállalókat írásban tájékoztatni, jelen Kollektív Szerződés hatálybalépését követő 15 munkanapon belül, s a jövőben a munkaszerződések aláírását megelőzően.

30.2. Az alapbért a munkaszerződésben mindenképpen meg kell határozni. Az alapbért teljesítménybérezés esetében is időbérként kell meghatározni.

30.3. A személyi alapbér – teljes munkaidőre vetítve – nem lehet kevesebb a munkáltatóra irányadó, jogszabályban meghatározott minimálbérnél, illetve a garantált bérminimumnál.

31. *A munkabér kifizetésével kapcsolatos kérdések*

31.1. A munkavállaló részére járó munkabért, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. A munkabér kifizetésének napját a munkahelyi kollektív szerződésben lehet meghatározni, az Mt. 159. § (4) bekezdésében előírtakat is figyelembe véve. Az eredménytől függő munkabérfizetésekre az Mt. 157. §-ának szabályait kell alkalmazni.

- 31.2. A munkabérből történő levonásra az Mt. 161-163. §-ainak szabályait kell alkalmazni.
- 31.3. A tévesen kifizetett munkabér visszakövetelésére az Mt. 164. §-ának szabályait kell alkalmazni.

32. A bérpótlékok

- 32.1. A bérpótlékok alapja – ha a munkahelyi kollektív szerződés magasabb mértéket nem állapít meg – a munkavállaló alapbére.
- 32.2. Az éjszakai- és a műszakpótlék mértéke – ha munkahelyi kollektív szerződés, vagy munkaszerződés magasabb mértéket nem állapít meg – az Mt. 141-142. §-ában meghatározott mérték.
- 32.3. A bérpótlékokat a munkahelyi kollektív szerződések rögzíthetik.

33. Az állásidő és a rövidebb munkaidejű foglalkoztatás

Az állásidőre és annak díjazására a munkahelyi kollektív szerződés, annak hiányában az Mt.146-147. § rendelkezései az irányadóak.

34. Munkaidő nyilvántartás

A munkáltató köteles nyilvántartani a rendes és rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság tartamát, figyelemmel az Mt. 134. § (2)- (4) bekezdésére.

35. A béren kívüli juttatások

36. A szociális juttatások

37. A költségek megtérítése

38. A premizálás és a jutalmazás rendje

Megjegyzés: A 35-38. pontok tartalma munkahelyi kollektív szerződésben szabályozható. Jelezzük, hogy a jutalom- és a prémiumfeltételek más szabályzatban (belső utasításban) is rendezhetők.

VII. fejezet

A munkajogi felelősség

39. A kártérítési határozat feltételei

- 39.1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

- 39.2. A leltárhiányért való felelősség a raktári dolgozók, továbbá a kereskedelmi és vendéglátó-ipari egységek munkavállalói tekintetében állapítható meg.

40. A felelősség megállapításának feltételei

- 40.1. A munkáltatót terheli a bizonyítás a munkavállaló kötelezettség-szegése, a munkavállaló vétkessége, a kár bekövetkezése valamint a munkavállaló magatartása és a bekövetkezett kár közötti okozati összefüggés vonatkozásában.
- 40.2. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a munkavállaló köteles a teljes kárt megtéríteni. Egyéb esetekben kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. A munkaszerződés, vagy a munkahelyi kollektív szerződés a kártérítés mértékét - az Mt. 43. §-ában és 191. §-ában foglaltak figyelembe vételével - ettől eltérően is szabályozhatja, különös figyelemmel az okozott kár nagyságára és a gondatlanság fokára.
- 40.3. Az Mt. 180. §-a alapján a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiányért, amelyeket állandó őrizetben tart, kizárólagosan használ, vagy kezel. A bizonyítási terher a munkáltatót terheli.
- 40.4. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése eseteire vonatkozóan az Mt. 56.§ rendelkezéseit kell alkalmazni.

VIII. fejezet

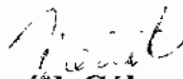
Hatályba léptető és záró rendelkezések

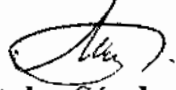
41. A jelen Kollektív Szerződésben nem szabályozott kérdések vonatkozásában az Mt.-ben, valamint a munkahelyi kollektív szerződésekben foglaltak az irányadók. Annak hiányában értelemszerűen, az adott kérdéstől függően a felek megállapodása, illetőleg a munkáltatói utasítás az irányadó.
42. A jelen Kollektív Szerződést a munkahelyen ki kell hirdetni, amely a központban történő kifüggesztéssel történik meg.

Záradék

A Kollektív Szerződést kötő felek 2013. december 12. napján létrejött megállapodása alapján a szöveg fenti változatát tekintik hatályosnak. A Kollektív Szerződés módosítással érintett rendelkezéseinek hatálybalépési időpontja: 2013. december 16.

Budapest, 2013. december 12.


Horváth Gábor
MOSZ főtitkár


Asztalos Sándor
MÉDOSZ ügyvezető testület elnöke

Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók**Szakszervezete****(MÉDOSZ) Régiós címlistája**

elnök:

1066, Bp., VI., Jókai u. 4.

1392., Bp., 62. Pf.: 269.

Telefon: 301-9052 kv., 301-9050/9052 mellék

E-mail: titkarsag@medosz.hu

mobil: (06) 70 466 43 30

Megyék	Régióvezető neve, címe	Tel., Fax/ E-mail cím
	<i>Molnár László</i>	
Győr-Moson-Sopron Vas Zala Somogy Tolna	9700 Szombathely Károly Róbert u. 3/B	30/981-4436 ny.valasztmany.medosz@gmail.com
	<i>Varga Ferenc</i>	
Komárom-Esztergom Veszprém Fejér Baranya	8000 Székesfehérvár Sarló u. 5. IV./19.	20/949-0262 70/940-1692 varga.ferenc45@freemail.hu
	<i>Pallagi Gábor</i>	
Budapest Pest Nógrád	2525 Bajna Óvoda u. 19.	20/984-6202 pallagi.gabor@pprt.hu
	<i>Tóth Istvánné</i>	
Heves Borsod-Abaúj-Zemplén Hajdú-Bihar Szabolcs-Szatmár-Bereg Jász-Nagykun-Szolnok	3900 Szerencs Malomtanya út 18.	20/6695-770 70/940-7386 toth.istvanne@szermgrt.hu
	<i>Szabó Attila</i>	
Bács-Kiskun Csongrád Békés	6785 Pusztamérges Petőfi u. 1.	szabo_attila@aranykapu.hu 70/387-5581 30/953-0741