

S Ü T Ő I P A R I SZAKÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Budapest, 2008. február 27.

I. rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződést kötő felek – a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság –

munkaadói oldala részéről a munkáltatói érdekképviselőt ellátó:

Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége megbízásából és képviselőjében a Sütőipari Szakmai Érdekközössége (1012 Budapest, Kuny Domokos u. 13-15.),

Magyar Pékszövetség (1117 Budapest, Dombóvári út 5-7.)

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (1107 Budapest, Mázsai tér 2-6.)

Ipartestületek Országos Szövetsége (1054 Budapest, Kálmán Imre u. 20.)

munkavállalói oldala részéről a munkavállalói érdekképviselőt ellátó:

Sütőipari Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: SDSZ), (1068 Budapest, Városligeti fasor 44.),

több munkáltatóra és azok munkavállalóira kiterjedő hatállyal – figyelemmel a kölcsönösen méltányolható érdekeikre –, azzal a céllal, hogy annak szabályait, rendelkezéseit a TEÁOR'08 10.71 és 10.72 szakágazat szerinti sütőipari tevékenységet végzőkre egységesen alkalmazzák, a következő

SÜTŐIPARI SZAKÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS-t

(a továbbiakban: Szerződés) kötik meg.

Aláírók rögzítik, hogy a *dőlt* betűtípussal írt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) idézett szakaszai nem részei a Szerződésnek, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálják.

I. fejezet

A Szerződés célja

1. A Szerződő Felek – sajátos eszközeikkel élve – szabályozott együttműködés keretében elősegítik a hazai sütőipari szakágazat feltételeinek kialakítását, amelyek a sütőszakma eredményes működését, műszaki fejlődését, a foglalkoztatottak munkájának megfelelő díjazását, jogi védelmüket, valamint munkakörülményeik és szociális biztonságuk javulását lehetővé teszik.
2. A Szerződésben meghatározott kapcsolatrendszer kialakításával Szerződő Felek intézményesen és rendszeresen megismerik a másik felet foglalkoztató kérdéseket.

3. Szerződő felek együttesen fellépnek a sütőipari szakma tekintélyének növelése, a gazdálkodás feltételrendszerének javítása, a rendezett piaci és munkaerő-piaci viszonyok megteremtése érdekében.

A szakmai színvonal növelése, a képzés ösztönzése és a megfelelő utánpótlás biztosításának elősegítése végett az 5 fő felett foglalkoztató illetve a szakmunkás gyakorlati képzést folytató vállalkozások 2009. január 1-től kötelesek legalább 1 fő mesterszakmunkást alkalmazni. 2012. január 1-től ez csak munkaviszonyban valósítható meg.

4. A Szerződő Felek kölcsönösen törekednek a felmerülő problémák megegyezés útján történő megoldására.
5. A Szerződés meghatározza a munkavállalók részére az egyes juttatások alsó határát.
6. A Szerződés szabályozza a munkaidővel, munkarenddel, a munka díjazásával, a bérpótlékokkal kapcsolatos alapvető kérdéseket.

II. fejezet

A Szerződés hatálya

7. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó és kollektív szerződésre azt felhatalmazó, a jelen Szerződés 1. számú mellékletében felsorolt munkáltatókra és azok munkavállalóira.
8. A Szerződő Felekhez – a szerződés hatálybalépése után is –csatlakozhatnak azon munkáltatói érdekképviselői szervek, melyek nyilatkozatukkal a szerződést magukra nézve kötelező érvényűnek elismerik.

Jelen Szerződést a hatálya alá tartozó munkáltatók valamennyi munkajogi jogviszonyban álló munkavállalójára alkalmazni kell, így a rendelkezései vonatkoznak:

- a munkaviszonyban állókra függetlenül attól, hogy teljes, vagy részmunkaidőben történik a foglalkoztatásuk,
 - nyugdíjjogosultságot szerzett és munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra,
 - külföldi munkavállalókra,
 - a Szerződés szabályait kell továbbá alkalmazni a munkáltató azon munkavállalóira, akik átmenetileg más, nem a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatónál végeznek munkát, kivéve ez alól, ha a tényleges munkavégzési helyen hatályos kollektív szerződés magasabb juttatásokat ír elő. Ugyanakkor nem vonatkozik a Szerződés a Mt. 188. § hatálya alá tartozó vezetőkre.
9. A Szerződés határozatlan ideig van hatályban. A Szerződést bármelyik aláíró fél négy hónapos felmondási idővel felmondhatja, rendelkezéseit azonban a felmondási idő alatt is alkalmazni kell.

A Szerződő Felek kötelezik magukat arra, hogy felmondási szándékukról és a felmondás konkrét okáról előzőleg írásban tájékoztatják a másik felet, és 15 napon belül tárgyalást kezdeményeznek a felmondást kiváltó okok megoldása érdekében. Ennek elmulasztása esetén a felmondás érvénytelen. A Szerződés érvényesen akkor mondható fel, ha az első tárgyalási naptól számított 15 napon belül az egyeztetés eredménytelen. Szerződő Felek felmondással – lehetőség szerint - abban az esetben élnek, ha a konfliktus a Szerződés egészét érinti, egyéb esetekben módosításra törekszenek.

III. fejezet

Munkaügyi kapcsolatok

10. Szerződő Felek a Szerződés rendelkezéseinek végrehajtását minden évben értékelik és a módosításokat oly módon végzik el, hogy az a következő év január 1-vel hatályba léphessen. Rendelkezéseit a Szerződő Felek – szükség esetén – év közbeni hatálybalépéssel is módosíthatják.

A Szerződés kötése, tartalmának, valamint mellékleteinek, kiegészítéseinek módosítására, vagy értelmezésére irányuló tárgyalást bármelyik aláíró fél írásban kezdeményezheti. A kezdeményezés nem utasítható vissza. A megkeresett fél a tárgyalási ajánlatról 15 napon belül köteles nyilatkozni. A Szerződés módosítását a Szerződő Felek közösen készítik elő.

Bérmegállapodás tartalmától csak új megállapodással lehet eltérni.

Felek közösen gondoskodnak a megkötött Szerződés, illetve a módosítások nyilvánosságra hozataláról.

11. A Szerződő Felek kölcsönösen tájékoztatják egymást és kikérik egymás véleményét a munkavállalókat érintő főbb kérdések tekintetében, egyeztetnek a munkavállalókat érintő kezdeményezésekben, előterjesztésekben. Ennek hatékony végrehajtása érdekében együttműködnek a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottságban.

12. Szerződő Felek a munkavállalókat érintő főbb kérdéseknek tekintik:

- a bérezést,
- a foglalkoztatást,
- a munka díjazását,
- a munkarendet,
- a pihenőnapok kiadásának rendszerét,
- szervezeti átalakulást, a felszámolást, a munkavállalókat érintő átszervezéseket, létszámcsökkentést,
- juttatásokat,
- képzést-továbbképzést,
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.

A munkaügyi kapcsolatok tekintetében Szerződő Felek főbb kérdéseknek tekintik az Mt. második részében is megfogalmazott

- szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét,
- a munkaidő-kedvezmény felhasználását,
- a szakszervezeti jogok gyakorlását,
- tisztségviselőket megillető jogok és kötelezettségek teljesítését.

A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. [Mt. 22. § (1) bek.]

13. A munkáltatói érdekképviselők a szakágazat gazdálkodására vonatkozó főbb adatoknak a munkavállalói érdekképviselő felé történő közlésével (évente augusztus 31-ig: árbevétel, jövedelmezőség, létszám, bérköltség) elősegítik a reális munkavállalói igények kialakítását, a Szerződés módosítás és a bérmegállapodás előkészítését.

A munkáltatók az adott gazdálkodó szervezetről szóló, ugyanezen típusú információkat a gazdálkodó egységen belül működő munkavállalói érdekképviselők részére is biztosítják.

Az adatvédelem a munkavállalók érdekképviselőinek kötelessége.

14. A Szerződő Felek a közöttük kialakult vita, valamint egy, vagy több munkáltatónál sztrájk kezdeményezése esetén előzetes megegyezésre törekszenek a konfliktust kiváltó okok közös érdekek alapján történő megoldása céljából. Ezért a munkavállalói érdekképviselő a szakágazati sztrájkszabályzat alkalmazásakor igénybe és figyelembe veszi a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság közreműködését, véleményét, szükség esetén külső közvetítőt vesznek igénybe.

Sztrájk esetén a még elégséges szolgáltatásnak minősül a

- kórházak, egészségügyi intézmények,
- gyermekintézmények,
- idősek otthona,
- állami közbeszerzésű intézmények

sütőipari termékkel való ellátása.

15. A kölcsönös együttműködés és információcsere elősegítésére a Szerződő Felek vezetői szintű tanácskozásaikra egymás képviselőit meghívják. A munkáltatók képviselőikkel a Szerződést aláírókat, a munkavállalók pedig a SDSZ elnökét bízzák meg.
16. A munkáltatók biztosítják a vállalkozáson belüli érdekképviselők működését és érdemben együttműködnek velük. Ennek részletes szabályait a helyi kollektív szerződésben, vagy a munkáltató és az alapszervezet között kötendő megállapodásban kell rögzíteni.

(1) A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye.

(2) A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa. [Mt. 24. § (1)-(2) bek.]

17. A munkáltatók az érdekképviselők helyi működéséhez térítésmentesen biztosítják a tárgyi, anyagi és személyi feltételeket. Ennek konkrét szabályait a helyi kollektív szerződésben, vagy annak hiányában kétoldalú megállapodásban lehet rögzíteni.

A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye.

A közzétett információk összetételéről a szakszervezet maga dönt, de azoknak a munkavállalók tényeken alapuló informálását, tájékozottságát és a munkabéke megőrzését kell szolgálniuk.

18. A választott tisztségviselők munkajogi védelmét a Mt. rendelkezései szerint kell biztosítani. Az SDSZ-hez tartozó alapszervezetek választott tisztségviselőinek a törvény 28. §-ában előírt védelme esetén a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv az SDSZ Elnöksége.

Alapszervezeteknél – a titkár, vagy elnök kivételével – a jogosítványt az SDSZ Elnökségének illetékes tagja – SZMSZ-ben meghatározottak szerint – gyakorolja.

A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani. [Mt. 22. § (3) bek.]

19. Az SDSZ közvetlenül, vagy alapszervezete útján az Mt. 22. § (3)-(4) bek. szerint jogosult a munkakörülmények ellenőrzésére, mely ellenőrzés során a munkáltató köteles együttműködni. E tekintetben munkakörülmények alatt kell érteni többek között:

- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások megtartását,
- a jogviszonyok és foglalkoztatási módok létesítését és megszüntetését,
- a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- a munka díjazását,
- a szabadság kiadását.

20. Az Mt. 25. § (2) bekezdésében szabályozott munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató negyedéves összesítés alapján pénzben megváltja, s az SDSZ döntése szerinti bankszámlára utalja.

II. rész

MUNKAVISZONY

I. fejezet

A munkaszerződés

21. A munkaszerződést – ide értve a határozott időre kötöttet is – a munkaviszony kezdete előtt írásba kell foglalni, melyben a munkavállaló személyi alapbére nem lehet kevesebb az ágazati bérmegállapodásban rögzített, a munkavállaló kötelező szakmai besorolásának megfelelő összegnél.

A munkáltató az Mt. 76. § (7) bekezdésben megfogalmazott tájékoztatási kötelezettség keretében írásban közli a munkavállalóval, hogy reá ezen Szerződés és a helyi kollektív szerződés vonatkozik, azokat betekintés céljából biztosítja. Tájékoztatja továbbá, hogy szakmai munkaköri besorolását és az ahhoz kapcsolódó személyi alapbérét azok alapján állapította meg.

Azon munkáltatóknál, ahol ilyen van, a munkáltató azt is közli, hogy üzemi tanács, illetve az SDSZ – helyi alapszervezetén keresztül – működik.

22. A szerződéstől eltérő foglalkoztatás mértéke nem haladhatja meg az Mt-ben írott mértéket, díjazása, elrendelésének feltételei az Mt. szerint történik.

II. fejezet

Munkaviszony megszüntetés

23. A munkáltató átszervezésre, átalakulásra hivatkozással a munkavállaló munkaviszonyát csak más megoldás hiányában, különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással, ha a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár eléréseig hat, vagy kevesebb év van hátra.

Ugyancsak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató rendes felmondással a munkáltatónál és jogelődeinél legalább 20 éve munkaviszonyban állók munkaviszonyát.

E pont tekintetében Szerződő Felek különös indok alatt olyan súlyos ok fennállását értik, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása. Az ok felmerülhet a munkavállaló személyével, de a munkáltató gazdálkodásával összefüggésben is.

A munkáltató átszervezése, átalakulása esetén, ha a munkavállaló foglalkoztatását nem tudja biztosítani, köteles – ha erre a jogszabály lehetőséget biztosít – a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét felkínálni annak, aki legalább 20 éven át a munkáltatóval, vagy jogelődjeivel munkaviszonyban állt és az öregségi, vagy csökkentés nélküli előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséhez kettő, vagy annál kevesebb éve van hátra.

III. fejezet

Felmondás

(1) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. [Mt. 93. § (1)-(2) bek.]

24. Abban az esetben, ha a munkáltató működési körébe tartozó ok miatt szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással, a felmondási idő teljes időtartamára kell a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni.

IV. fejezet

Csoportos létszámleépítés

25. Ha a munkáltató a Mt. 94/A. § szerinti csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább 30 nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni és azt a döntés meghozataláig, vagy a megállapodás megkötéséig az Mt. 94/B. §-ában meghatározottak szerint folytatni.
26. A felmondási tilalom alatt álló, vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók munkahelyének megszűnése esetén a munkáltató
- elősegíti a más munkakörben történő foglalkoztatásukat,
 - ennek érdekében támogatja a szükséges át-, illetve továbbképzésüket,
 - előkészíti rokkantsági nyugdíjazásukat, illetve szociális járadék megállapítását.
27. Ha a munkáltató a munkavállalót más munkakörben kívánja foglalkoztatni és ez átképzést, továbbképzést igényel, a munkavállaló részére munkaidő kedvezményt, tanulmányi szabadságot, költségtérítést, kedvező munkaidő beosztást biztosít. Mértékét a helyi kollektív szerződésben, annak hiányában a munkaszerződésben kell szabályozni, illetve rögzíteni.
28. Átszervezés, szerkezetátalakítás, átalakulás következtében az eredeti munkakörükben nem foglalkoztatható munkavállalók részére fel kell ajánlani a munkáltatónál betöltetlen, a munkavállaló szakképzettségének és egészségi állapotának megfelelő munkahelyet. Ennek érdekében együttműködnek a helyi munkaügyi központtal.
29. A munkáltató az Mt. 65. § (3) bekezdés a)-c)-d)-f) pontjaiban felsorolt esetekben a helyi szakszervezettel is egyeztetni köteles.

V. fejezet

Végkielégítés

(1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

(3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál a (4) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni

a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint

b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

időtartamát. [Mt. 95. § (1)-(3) bek.]

30. A végkielégítés mértéke:

a)	legalább 3 év munkaviszony esetén	1 havi,
b)	legalább 5 év munkaviszony esetén	2 havi,
c)	legalább 10 év munkaviszony esetén	3 havi,
d)	legalább 15 év munkaviszony esetén	4 havi,
e)	legalább 20 év munkaviszony esetén	6 havi,
f)	legalább 25 évi munkaviszony esetén	7 havi

átlagkereset.

A végkielégítés meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az Mt. 95. § (1) bekezdésben meghatározott módon

a) az öregségi nyugdíjra [87/A. § (1) bekezdés a) pont], továbbá

b) a korkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy a b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült. [Mt. 95. § (5) bek.]

VI. fejezet

Rendkívüli felmondás és hátrányos jogkövetkezmények

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 96. § (1) bek.]

31. Rendkívüli felmondás alkalmazása során a lényeges kötelezettség-szegés esetei

a) munkavállalói oldalról:

- a szándékos károkozás minden esete,
- egy éven belüli többszöri ismételt igazolatlan mulasztás,
- 50 ezer Ft-ot meghaladó termelésben elkövetett gondatlan károkozás,
- munkahelyen elkövetett lopás - bárki sérelmére,
- könnyű testi sértés, becsületsértés elkövetése,
- betegszabadsággal történő bizonyított visszaélés,
- figyelmeztetés ellenére történő egy éven belül ismétlődő fegyelmezetlen magatartás,
- munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése,
- titoktartási kötelezettség megszegése,
- munkaszerződés megszegése;

b) munkáltatói oldalról:

A törvényben, jogszabályban, helyi kollektív szerződésben és jelen Szerződésben írott jogosultságoknak a munkavállaló írásos felhívása ellenére történő nem teljesítése, különös tekintettel az alábbiakra:

- munkabér és egyéb járandóságok kifizetésének elmaradása,
- a munkaidő és pihenőidő szabályainak be nem tartása,
- a munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
- a munkaszerződés megszegése.

32. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása:

A munkáltató a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat azokban az esetekben, melyek egyébként a rendkívüli felmondásra is okot adnának, súlyuk azonban ténylegesen, vagy a munkáltató mérlegelése alapján nem indokolják a rendkívüli felmondást.

Hátrányos jogkövetkezmény lehet:

- figyelmeztetés,
- természetbeni juttatás megvonása,
- egyéb szociális juttatások megvonása,
- rendszeres, vagy rendkívüli prémium, egyéb juttatás megvonása részben, vagy egészben,
- kereset-csökkentés.

Az anyagi konzekvenciákkal járó hátrányos jogkövetkezményeket határozott időre, de legfeljebb 6 hónapra lehet megállapítani. A keresetcsökkentés mértéke legfeljebb 20 % lehet, azonban a csökkentett keresetnek is el kell érnie a jogszabályban meghatározott havi minimálbér mértékét.

33. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje:

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt.

Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.

Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen. [Mt. 109. § (3)-(5) bek.]

- A munkavállaló jogi képviselőt saját költségén vehet igénybe.
- Az intézkedés kezdeményezője a munkavállaló közvetlen felettese, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója. A döntést kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója hozhatja meg.
- A munkáltatói jogkör gyakorlója az ok megjelölésével írásban értesíti a munkavállalót, hogy ellene olyan eljárást indít, amely hátrányos jogkövetkezménnyel járhat. Ezen értesítés átvételét a munkavállaló aláírásával igazolja. Az értesítést követően 3 munkanapon belül biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt is igénybe vehessen.
- Az értesítés átvételének megtagadása nem mentesíti a munkavállalót, hogy az eljárást megindítsák ellene, ha az átadás tényét a munkáltató tanuk jelenlétében tette és azt írásba foglalta, amit a tanuk aláírásukkal hitelesítettek.

VII. fejezet

Munkaidő

34.

- a) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. [Mt. 117. §. (1) bek. a) pont]*
- b) Heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy a százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időtartamba tartozó munkaidő. [Mt. 117. §. (1) bek. c) pont]*

35. A sütőiparban a munkaidő heti 40 óra, heti két pihenőnappal. A munkaidő havi munkaidőkeretben is meghatározható, ha a helyi kollektív szerződés, vagy munkaszerződés – az Mt. előírásait is figyelembe véve – ettől eltérően nem szabályozza. [Mt. 118/A. § (1)-(5) bek.]

- a) Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg az Mt. 118. § (2) bek. szerinti feltételek megléte esetén, ha azt a munkaköri feladatok jellege indokolja (pl. örök, portások, hőközpont, stb.).*
- b) Az Mt. 124/A. § (1) bek. (vasárnapi munkavégzés) és 125. §. (1) bek. (munkaszüneti napon munkavégzés) alkalmazása tekintetében a sütőipar rendeltetése folytán és tevékenysége során nyújtott szolgáltatása alapján vasárnap*

és munkaszüneti napon rendszeresen munkát végzőnek minősül, mivel az általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igényre figyelemmel, e nélkül a hétfői, vagy a munkaszüneti napot követő első munkanapi alapellátás során az általánosan elvárt friss árú szolgáltatása másképpen nem biztosítható. E szabály érvényesítése nem igazolja a megszakítás nélküli (folytonos) munkarend alkalmazását.

36. Bármely munkarend alkalmazása esetén:

- a) A napi munkaidő egyenlőtlenül is beosztható, ilyen esetben a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- b) A munkaidő a rendkívüli munkavégzéssel együtt sem haladhatja meg a heti 48, illetve a napi 12 órát.

Az állandó munkahelyen kívüli munkavégzés időtartama naptári évenként a 3 hónapot nem haladhatja meg.

VIII. fejezet

Pihenőidő

37. Pihenőnap: a naptári napon nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak.

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. [Mt. 123. § (1) bek.]

38. A munkavállaló részére két műszak között legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani, melytől az (Mt. 123. §) szerint el lehet térni.

A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap. [Mt. 147. §. (3) bek.]

39. A heti pihenőnapok munkaidőkeret alkalmazása esetén havonta összevontan is kiadhatók. A helyi kollektív szerződés az Mt. 118/A. § alapján megállapított munkaidőkeret alapján az Mt. 124. § (4)-(5) bekezdésének betartásával a pihenőnapok kiadását helyileg szabályozhatja. Mindkét szabályozás esetén 6 munkavégzést követő nap után egy pihenőnap kiadása kötelező.

40. A sütőiparban a munkarend lehet egyműszakos, illetve többműszakos. A munkarendet a munkáltató állapítja meg, azonban köteles azt a munkavállaló tudomására hozni a helyi kollektív szerződésben, a munkaszerződésben, vagy az Mt. 76. § (7) bek. alapján készített tájékoztatóban.

41. Az egyes műszakok kezdési és befejezési idejét az Mt-ben előírt általános szempontok figyelembe vételével a munkaadó – működési körére jellemző sajátosságok alapján – határozza meg. Ezt a helyi kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában a munkavállalókkal kötött írásbeli megállapodásban kell rögzíteni.

42. Helyi kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában [Mt. 119. § (2) bek.] a munkavállalóval munkaidő beosztását, valamint a pihenőnapok kiadását írásban (a szokásos módon kifüggesztve) egy héttel előbb, egy hétre előre közölni kell. Ha az így meghatározott napi munkaidőnél a tényleges munkaidő rövidebb, a különbözetet állásidőként ki kell fizetni. Amennyiben a napi munkaidő hosszabb az előre írásban közölnél, a közölt mérték feletti rész rendkívüli munkavégzésnek minősül.
43. Ha a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült ok miatt nem tud munkát végezni (állásidő), az emiatt kiesett munkaidőre személyi alapbére illeti meg.

IX. fejezet

Rendkívüli munkavégzés

44. Az egy fő által teljesíthető rendkívüli munkavégzés naptári évenként a 300 órát nem haladhatja meg. Elrendelésének szabályait az Mt. szerint kell alkalmazni.

A rendkívüli munkavégzésért pótlékolt munkabér jár. A pótlék mértéke a személyi alapbér 50 %-ánál, a pihenőnapon (pihenőidőben) végzett rendkívüli munka esetén a személyi alapbér 100 %-ánál kevesebb nem lehet, s átalányként nem fizethető. Ennél magasabbat a helyi kollektív szerződés, illetve ennek hiányában a munkaszerződés megállapíthat.

X. fejezet

Munka díjazása

45. Éjszakai munka: a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Délutáni munka: a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

A sütőiparban az – alkalmazott munkarendtől függetlenül – egyes pótlékok mértékeit, a helyi kollektív szerződésben, illetőleg ha az nincs, akkor a munkaszerződésben kell rögzíteni azzal, hogy

- a délutáni munkavégzés pótléka 15 %-nál,
- az éjszakai munkavégzés pótléka 30 %-nál,

nem lehet kevesebb.

Ettől eltérően – figyelembe véve az Mt. 146. §-ában foglaltakat is –

- a sütőipari szaküzletek (saját kereskedelmi egységek) alkalmazottjainak éjszakai pótléka 15 %,
- adminisztratív jellegű munkakörben foglalkoztatottaknak (vezető I-II, szellemi I-III, ügyviteli) délutáni pótlék nem jár,
- éjszakai munkát végző és nem a közvetlen termelésben részt vevő fizikai I. kategóriájú munkavállaló pótléka 15 %.

Az előzőekben felsorolt pótlékok számítási alapja a besorolás szerinti személyi alapbér és ezek az alapbérbe nem építhetők be. E pótlékok átalányban nem számolhatók el.

Az élelmiszerkereskedelem által vásár- és munkaszüneti napi értékesítésre megrendelt napi áruk előállításában és kiszállításában részt vevőket 50 százalékos bérpótlék is megilleti.

46. A munkáltatónál alkalmazandó bérformákról a helyi kollektív szerződésben kell megállapodni. A munkavállalóra érvényes bérformát a munkaszerződésben kell rögzíteni. Teljesítménybér alkalmazása esetén garantált bér [Mt. 143. § (6) bek.] megállapítása kötelező, melynek összege nem lehet kevesebb a munkavállaló szakmai besorolásának megfelelő összegnél.

A személyi alapbért időbérben kell meghatározni.

47. A Szerződő Felek a Kormány által előre jelzett átlagos inflációs ráta, valamint a teljesítmény növekedés mértékének figyelembevételével megállapodnak az éves minimális átlagbérnövelés mértékében.

A "Sütőipari egyszerűsített munkaminősítési és besorolási rendszer" rendszeres felülvizsgálatában, valamint a hozzárendelt minimálbérekben úgy állapodnak meg, hogy az a következő év január 1-ével hatályba léphessen.

XI. fejezet

Béren kívüli és szociális juttatások

48. A munkáltató a munkavállaló étkezési költségeihez – hideg étkeztetés biztosítása esetén legkevesebb havi 4.000,- Ft összeggel, meleg étkeztetés biztosítása esetén legkevesebb havi 8.000,- Ft összeggel – köteles hozzájárulni. A szerződő felek ajánlják, hogy a kötelező mértéken túl 2008-ban az étkezési hozzájárulást az adómentesen adható mértékig – hideg étkeztetés esetén 6000 Ft/hóra, meleg étkeztetés esetén 12 000 Ft/hóra növeljék a vállalkozások.

Az átadott utalvány értékét időarányosan csökkenti a

- betegszabadságon, a táppénzes állományban (kivéve üzemi balesetből eredően),
- fizetés nélküli és fizetett szabadságon töltött idő.

Részmunkaidős foglalkoztatásnál a juttatás időarányosan jár.

49. A munkáltató az e célra rendelkezésre álló üdülők és egyéb szociális-kulturális létesítmények hasznosítása tekintetében az Mt. 65. § (1) bekezdésben meghatározott üzemi tanács (a továbbiakban: ÜT) jogkörökön túl a döntések előtt a helyi szakszervezetekkel is egyeztetni köteles. Az üdültetés – beleértve a csereüdültetést is – formáit és összes feltételeit (beutalás rendje, térítés mértéke, az üdültetés szervezése, stb.) a helyi szakszervezettel együtt kell szabályozni. Alapítványi formában történő működtetés esetén a feltételeket a négy érintett fél (munkáltató, alapítvány, ÜT, szakszervezet) közötti megállapodásban kell szabályozni.

50. A munkáltató a munkavállalók pihenésének, regenerálódásának, szociális helyzete javításának érdekében üdülési csekket, önkéntes nyugdíj- és egészségbiztosítási befizetést, beiskolázási támogatást, utazási költségtérítést, internet-előfizetést, stb. is adhat adómentesen.

51. A sütőiparban az ipar jellegéből adódóan a kialakult szakmai szokások szerint munka- illetve formaruha juttatás illeti meg a munkavállalókat. A juttatás szabályait a helyi kollektív szerződésben, vagy annak hiányában a munkaszerződésben kell szabályozni.

A munkaszerződésben, vagy a Munkavédelmi törvény által kötelezően előírt kérdésekkel együtt „Munkavédelmi szabályzat”-ban kell megállapítani a védőruha és a munkavédelmi eszközök juttatásának, használatának, tisztításának szabályait is.

52. A gazdálkodó szervezetnél a "munkabér előleg"-re legalább az előző havi bérköltség – éves átlagban betartandó – 1 %-ának megfelelő keretet kell biztosítani, melyet igény szerint ki kell adni.
53. A munkáltató a munkavállalók részére lakásépítési, vásárlási kölcsönt biztosíthat gazdasági lehetőségei függvényében. Mértékét a helyi kollektív szerződésben, feltételrendszerét külön szabályzatban kell rögzíteni.
54. Jóléti, szociális, kulturális és oktatási célokra a munkáltató megfelelő összeget biztosít éves gazdasági terveiben. Ezen kiadások veszteséges gazdálkodást a munkáltatónál nem eredményezhetnek. A juttatások mértékét és a felhasználás fő elveit a helyi kollektív szerződésben, alapítványi formában történő működtetés, illetve egyéb esetekben külön megállapodásban kell szabályozni, biztosítva a munkavállalói érdekképviselőknek a felhasználási célok meghatározásában való közreműködését.
55. A munkáltató a munkavállalók, illetve a helyi érdekképviseleti szervezet igénye esetén biztosítja a jogsegélyszolgálat működésének feltételeit az elvárható mértékben.
56. A munkavállaló részére – helyi kollektív szerződés, vagy szabályzat alapján – további béren kívüli juttatások adhatók. Ilyen pl. minőségi prémium, törzsgárda jutalom, gépkocsivezetők balesetmentes közlekedéséért jutalom, nyugállományba vonulás jutalma, egészségpénztári, nyugdíjpénztári hozzájárulás.

III. rész

KÁRTÉRÍTÉS ÉS MUNKAÜGYI VITA

I. fejezet

Munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. [Mt. 166. § (1) bek.]

57. A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.
58. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg (Mt. 167. § (1) bek.). Ettől

eltérően Felek a helyi kollektív szerződésben, vagy munkaszerződésben megállapodhatnak [Mt. 167. § (2) bek.].

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. [Mt. 168. §]

(1) A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(3) A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkezését, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli. [Mt. 169. §]

A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik. [Mt. 170. § (1) bek.]

59. A munkavállalót a Mt. 170. § (3) bekezdés a)-e) pontja szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.
60. Ha a kárt többen együttesen okozták, szándékos károkozás esetében egyetemleges kötelezésnek van helye. Gondatlan károkozás esetén a munkavállalók vétségük arányában, a megőrzésre átvett dolgok esetében pedig munkabérük arányában felelnek.

A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárési szabályok

61. A munkáltató a munkavállaló által okozott károk megtérítésére a munkavállalót közvetlenül kötelezheti, ha a kártérítés mértéke a 250 000 forintot nem haladja meg:
- a) gondatlan károkozás esetén,
 - b) szándékos károkozás esetén.
62. A munkáltató kártérítési határozatát írásban kell a munkavállalóval közölni. A kártérítési határozat meghozatala előtt a munkavállalót személyesen meg kell hallgatni, és az eset összes körülményeit rögzítő jegyzőkönyvet kell felvenni.
63. A kártérítési eljárás során a munkavállaló személyesen vagy képviselője útján járhat el. Képviselő lehet az érdekvédelmi, érdekképviselői szervezet is.
64. A kártérítési eljárást a kárt okozó munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló

vezető folytathatja le.

65. A kártérítési eljárás során meg kell határozni a munkavállaló véttségének fokát és mértékét, valamint a keletkezett kárt. A kár összecszerűségénél irányadó szempontok:
- ha a dolog megrongálódott, a kár a kijavítás költsége és a dolog értékcsökkenésének összege,
 - ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, a kár a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói ár 50 %-a,
 - a kár bekövetkeztében a munkáltató is közrehatott, kármegosztásnak van helye.
66. A kártérítési határozatban rendelkezni kell a kártérítési összeg megfizetésének idejéről és módjáról. Abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes kártérítési összeg egy összegben történő megfizetésére nem képes, mérlegelési jogkörben a megfizetésre részletfizetés engedélyezhető.
67. A kártérítési határozat kézhezvételét követő 30 napon belül a munkavállaló a munkaügyi bíróságnál jogvitát kezdeményezhet, ez a végrehajtás tekintetében halasztó hatályú. E tényről a kártérítési határozatban a munkavállalót tájékoztatni kell.
68. A 61. pontban meghatározott értékhatárt meg nem haladó, keresettel meg nem támadott kártérítési határozat végrehajtható okiratnak minősül.

II. fejezet

Munkáltató kártérítési felelőssége

(1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért véttségére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. [Mt. 174. § (1)-(3) bek.]

69. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló azon dolgaiban keletkezett károkat, amelyeket a munkaviszonyából eredő kötelezettségei teljesítéséhez elengedhetetlenül szükségesek.

A munkáltató – amennyiben megfelelő őrzés nem biztosítható – tiltja az alábbi vagyontárgyak munkahelyre történő bevitelét:

- készpénz,
- arany, ezüst és nemesfém tárgyak,
- tartós személyes használatra rendelt dolgok (rádió, magnó, számítógép, CD-rom, mobiltelefon, stb.).

A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

70. A munkáltató a károsodás tudomásra jutásától számított 15 napon belül köteles a munkavállalót kártérítési igénye előterjesztésére felhívni.
71. A kártérítési igényhez a munkavállalónak mellékelnie kell a kár összecszerűségének bizonyítására alkalmas okiratokat is.
72. A kártérítési igénybejelentésre a munkáltatói jogkört gyakorló vezető 15 napon belül köteles indokolással ellátott írásbeli választ adni.
73. A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó;
- dologi kárát,
 - elmaradt jövedelmét,
 - a károkozással összefüggésben felmerült indokolt költségeit
 - nem vagyoni kárát
- [Mt. 177. § (1)-(2) bek.]*
74. A kártérítés összecszerűségének meghatározása során az Mt. 178-183. §-aiban írt szabályokat különös tekintettel figyelembe kell venni. Ha a kárt üzemi baleset okozta, be kell szerezni a munkavédelmi feladatokat ellátó szerv véleményét is.
75. A kártérítési igények elbírálása során a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek méltányosan kell eljárnia.
76. A munkáltató írásbeli válaszában elismert kártérítési összeg egy összegben történő kifizetéséről a munkáltató a következő bérfizetési napon gondoskodik. A munkáltató által el nem ismert kártérítési igényének érvényesítését a munkavállaló a munkaügyi bíróság előtt kezdeményezheti.
77. A Kártérítési Szabályzatot az Mt. és e Szerződés figyelembevételével a helyi kollektív szerződés eltérően is szabályozhatja.

III. fejezet ***Munkaügyi vita***

78. Szerződő felek megállapodnak, hogy amennyiben közvetítőre, vagy döntőbíróra van szükség, e tekintetben az Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat szolgáltatását veszik igénybe.
79. Munkaügyi jogvita tekintetében e rendelkezés alapján aláíró felek szervezetei békéltetőt vesznek igénybe. Ennek érdekében támaszkodnak a Magyar Pékszövetség és a Sütőipari Dolgozók Szakszervezete szakértelmére.

IV. rész

VEGYES ÉS ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

80. Jelen Szerződésben nem szabályozott kérdések tekintetében az Mt., a hatályos egyéb jogszabályok, illetőleg a gazdálkodó szervezetek kollektív szerződései, valamint a munkaszerződésekben foglaltak az irányadók.
81. A helyi kollektív szerződésben, vagy munkaszerződésben a jelen Szerződés előírásainál csak a munkavállalóra nézve azonos, vagy kedvezőbb feltételekre lehet megállapodást kötni.
82. A Szerződés 2. sz. melléklete a sütőipar egyszerűsített munkaminősítési és besorolási rendszerét, a 3. sz. melléklet az évenként ehhez rendelt minimális alaphételeket tartalmazza.
Jelen Szerződés mellékletei a megállapodás szerves részét képezik.
83. Jelen Szerződés az Mt. 34. § szerinti miniszteri kiterjesztéssel, a kiterjesztő határozat meghozatalát követően – hivatalos lapban történő – közzététel napján lép hatályba.

Budapest, 2008. február 27.

Dékán Jenő sk.
Sütőipari Dolgozók Szakszervezete

Werli József sk.
Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége
Sütőipari Szakmai Érdekközössége

Ilonka Boldizsár sk.
Magyar Pékszövetség

Dr. Nádai László sk.
Ipartestületek Országos Szövetsége

Varga Julianna sk.
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége

Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés 1. sz. melléklete

A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és a Szerződés megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája

Törzsszám	Munkáltató megnevezése
11271741	3 Kiss Kft.
11154701	94 Nagy Pékség Kft.
10226542	Agrometál Élelmiszeripari Kft.
26441421	Agrovár Bt.
13536503	Á. J. Pék Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
11111702	ALBA-KENYÉR Sütőipari Rt.
10039832	Általános Ért és Fogy. Szöv. Kápolna
11062529	AMÁDÉ Sütőipari Kft.
12512711	Ambrózia Pék Kft.
13267160	Anibetti Kft.
13308212	ANKER HUNGÁRIA Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10271353	Aquincum Finompékség Kft.
10753709	ARSENÁL Kft.
44201740	Asztalos László egyéni vállalkozó, Orosháza
13233774	ATI Pék Kft.
10303751	AUER Ostya, Cukor, Csokoládé gyártó és Kereskedelmi Kft.
11036904	Bácska Sütő- és Édesipari Kft.
22313939	Bajor Pékség Bt.
45403237	Balázs András egyéni vállalkozó, Szeged-Tápé
48623836	Bálint Sütő és Kereskedelmi Bt.
12559941	Balmaz Sütőde Kft.
41284193	Baltás Lászlóné egyéni vállalkozó, Budapest XII. k.
11890881	Bakery Kft.
11331498	Bakony Kenyér Sütő- és Tésztaipari Termelő és Kereskedelmi Kft.
10580060	Baquette Paris Kft.
11006828	BARANYASÜT Rt.
11376877	Baranyi Sütőipari, Vendéglátó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
50500835	Baranyi Lajos egyéni vállalkozó, Súr
11023720	Baracskai Sütő Kft.
20118824	Bárác Antal és Társai Bt.
20736729	BARÁTI - PÉK Sütőipari és Kereskedelmi Bt.
50001264	Bartucz Sándor egyéni vállalkozó, Tápióság
48079165	Bede Jenő egyéni vállalkozó, Poroszló
46934398	Bedő Szilárd egyéni vállalkozó, Győr
11079972	BEKECSI Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
21525797	BELLA-CUKI Cukrász Termelő, Szolgáltató és Kereskedő Bt.
10472626	Bencepék Kft.
61431029	Bencsik Miklósné egyéni vállalkozó, Hajdúszovát
51130301	Bencze Józsefné egyéni vállalkozó, Zselickislak
11049920	Berényi Süti Food Kft.
46605322	Bergmann Imre egyéni vállalkozó, Győr
12489570	Beretka és Társai Kft.
11271930	Ber-Next Kft.
12330816	Betz Kft
46858300	Biczó László egyéni vállalkozó, Győr

44574534	Biharvári György egyéni vállalkozó, Mezőhegyes
11398561	BINEXIM Kft.
10340022	BIO-PACK Kft.
20057200	„Bio-Sik” Kkt.
10528480	Bio-Süti Kft.
63296673	Bódi Szabolcs egyéni vállalkozó, Recsk
13612838	BOGÁDI PÉK Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
49625532	Bognár Sándor egyéni vállalkozó, Cegléd
71218386	Bondor Béla egyéni vállalkozó, Vaskút
11506012	Bozsó Pékség Kft.
46708762	Bögi Alajos egyéni vállalkozó, Fertőrákos
12658806	BÖMBI-1948 Kft.
44393908	Braun Attila egyéni vállalkozó, Nagykamarás
46164636	Braun Ervin egyéni vállalkozó, Dunaújváros
25617029	BREAD Ipari és Kereskedelmi Kkt.
12556522	Mulino Azzuro Kereskedelmi Szolgáltató Kft. (Breadinvest Kft.)
12312133	Brucker Sütő- és Cukrászipari, Kereskedelmi Kft.
12778870	Brúgó Kft.
12462393	Brunner Sütőipari Kft.
29325364	Buci Sütőipari, Kereskedelmi Szolgáltató Kkt.
21239067	Buci Pékség Bt.
48504234	Búcsné Schmidt Andrea egyéni vállalkozó, Csolnok
11046903	Burker Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
49631867	Burján András egyéni vállalkozó, Dömsöd
13484248	Cenaj Bt.
20988768	CENTRÁL-PLUSZ Sütőipari Bt
13597821	Ceres Sütőipari ZRt.
10362826	Cigle Ipari és Kereskedelmi Kft.
11993393	Cipó Kft.
29699953	CMDR Bt.
13130011	COMPLEX-FARM 2006. Sütőipari, Műanyagfeld. Kereskedelmi Kft.
13752594	COOP Kereskedelmi Győr Zrt.
51598947	Czuri Lajos egyéni vállalkozó, Jánkmajtis
26851545	Csákányi Kenyér Bt.
11989345	Csányi Kft.
13334497	Csányi Pékség Kft.
44390778	Csapó Imre egyéni vállalkozó, Békés
23600223	Császári Pékáru Kkt.
11425816	Cseh Pékség Kft.
45414567	Csendes Béla egyéni vállalkozó, Szentes
11046604	Csizmadia és Társai Sütő- és Malomipari Kft.
21452103	Czirók Sütőipari Bt.
11029719	Csongrádi Kenyér Rt.
13186751	Darabos Sütőde Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
45640117	Darabos Gábor egyéni vállalkozó, Kistelek
24520368	Dávid Pékség Bt.
11221447	D-Back Sütő- és Hűtőipari Kft.
12844508	Deák Pékség Kft.
11282370	DECSI PÉK Sütőipari Kft.
11430126	Dél Békési Sütő és Édesipari Rt.
13104166	Delta Pékség Kft.
11160500	DETKI KEKSZ Édesipari Kft.
11621579	Desa-Team Kereskedelmi Ipari Szolgáltató Kft.
21722406	Dezső Bt.

11374514	Diamant Malom Kft.
20134756	Dió Pékség Kereskedelmi Bt.
20070249	DJ & K Bt.
12592892	DL Brot Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
44397500	Dobi Kálmán egyéni vállalkozó, Medgyesegyháza
11513290	Doktorics Pékség Kft.
46012553	Domján János egyéni vállalkozó, Sárbogárd
50533062	Domoszlai György egyéni vállalkozó, Tura
11162069	Domoszlai Kft.
11551256	Dorogi Magánsütőde Kft.
43624131	Doszpod László egyéni vállalkozó, Mélykút
48411752	Drexler Zoltán egyéni vállalkozó, Tát
10574656	DUNAKENYÉR Sütőipari és Kereskedelmi Rt.
20100827	DURAKU Sütőde Bt.
11493594	Ecsedi Pékség Kft.
11251183	Éden 96 Kft.
12513925	Éder Pékség Kft.
25222056	Egervári Sütőipari Termék Előállító és Értékesítő Bt.
44826161	Egri Tibor egyéni vállalkozó, Abaújszántó
20850216	Ektor Sütőipari és Szolgáltató Bt.
11166427	Élgépszer Kft.
10871946	Első Pesti Malom- és Sütőipari ZRt.
12705025	Endrődi Cuti Sütőipari Kft.
11396813	EN-ESZ 20 Kft.
21921272	Európa Kiss Cukrászati - Sütőipari Termékek Gyártása és Értékesítése Bt.
12483165	Európa Pék Kft.
12340420	Éva-Baker Sütő és Édesipari Termékeket Gyártó és Szolg. Kft.
10614453	Eviker Kereskedelmi Ipari és Szolgáltató Kft.
21139826	F-Comp Bt.
63409181	Fajkáné Szilágyi Katalin egyéni vállalkozó, Törtel
20990790	Falusi Pékség Bt.
23208450	Fánki Bt.
74032235	Farkas István egyéni vállalkozó, Cibakháza
48757133	Farkas Zsolt egyéni vállalkozó, Tát
11772620	Fazekas 94 Sütőipari Kft.
11241689	Fehér Kenyér Sütőde Kft.
11024886	Fejedelmi Pékség Kft.
11428527	FORNETTI Fagyasztott Pékárú-Termelő és Kereskedelmi Kft.
10623073	FERR-TRADE Kereskedelmi Kft.
11303754	Ferrosüt Kft.
51603821	Ficze Tamás egyéni vállalkozó, Tarpa
12244647	Fincsi 2000 Kft.
13491110	FINI-MINI Kft.
11803618	Firányi Pékség Kft.
14007701	FORGÁCS CS&M Sütőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
40385284	Özv. Forgács Árpádné egyéni vállalkozó, Budapest XI. k.
20193780	Fresh Brot Bt.
10791284	Friss Briós Kft.
10462067	Friss és Ropogós Kft.
26014199	Friss Kenyér Bt.
10639425	Friss Kft.
28516219	Friss-Pék-Sütőház Bt.
11281692	Frissten Kft.
13483735	FRIPÁL Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.

13125464	Főtéri Pékség Kft.
13194370	Füsti Cukrász Kft.
21849147	Füzítő Bt.
11320618	Fűzfő Sütőipari Kft.
44045526	Gaál József egyéni vállalkozó, Solt
29393884	Gabi Pékárukészítő Kkt.
13987167	Gabonás Pékség Sütőipari Kft.
49666845	Gajdács Mátyás egyéni vállalkozó, Dunaharaszti
11095000	Galla és Társa Kft.
10835645	Gálicity Kft. Gálic János
11243942	Gávavencsellői Sütőüzem Kft.
51878270	Gazi Kálmánné egyéni vállalkozó, Mátészalka
46081658	Gécs Zoltán egyéni vállalkozó, Lovasberény
12986242	Gelencsér Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
11049188	Génius Panis Kft.
12510733	Gere István Sütődéje Kft.
45427590	Gilinger István egyéni vállalkozó, Makó
20479538	Goldenbrot Bt.
11196390	Gordiusz Invest Kft.
53549994	Gönczöl Szabolcs egyéni vállalkozó, Bö
46622396	Gösi János egyéni vállalkozó, Enese
49084076	Gubola Zoltán egyéni vállalkozó, Pásztó
44838478	Gyarmati Lajos egyéni vállalkozó, Tolcsva
46734521	Gyarmathy Rezső egyéni vállalkozó, Győr
10467024	Gyermely Rt.
10563766	Gyermelyi Pék Kft.
14034688	GYÓCSI-CSALÁDI Sütőipari Kft.
21496244	Gyöngykalács Bt.
20987482	Gyöngy Pékség Bt.
10533563	Győri Keksz Kft.
11331890	Habilis Kft.
13353731	Haderer Sweet Sütő Kft.
52690554	Hajdu Béla egyéni vállalkozó, Bölske
11827160	Halász COOP ZRt. Sütőüzem
11489137	Házikenyér Kft.
10708895	HDF Kft.
21156340	Hegedüs Sütőipari, Szolgáltató és Minőségfejlesztő Bt.
24430054	Heim Sütőde Bt.
10657988	Hesi Kft.
63241501	Hidasi Krisztina egyéni vállalkozó, Pilisvörösvár
24608468	TENTON Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. (Hideg Sütő Bt.)
11177678	Hirsch és Társa-M Kft.
12680678	Hodács Pék Kft.
47233717	Hodosi Lajos egyéni vállalkozó, Kaba
11274641	Hodosiné Egyéni Cég
10634437	Holsum Kft.
13107334	Horti Sütő Kft.
11613675	Horváth Pékség Kft.
43033058	Horváth Tibor egyéni vállalkozó, Bogád
50836853	Horváth Zoltán egyéni vállalkozó, Kaposfő
13121587	Hunor COOP ZRt.
11290054	Ihász és Társa Kft.
21484243	Iregi-Kitti Bt.
20449139	Ilfornó Bt.

10950401	Inter-Brot Kft.
10828450	Inter-Back Kft.
10471333	Intersweet Kft.
12264212	Ipolyvölgye Sütőde Kft.
11753977	Ipoly Kenyér Kft.
10479939	Jagdfeld Hungaria Kft.
11300971	Jánosházi Sütőipari Kft.
47830668	Janovicz Gábor egyéni vállalkozó, Tarnalelesz
12733271	Jarábik és Társa Kft.
11260758	Jászkenyér Kft.
11260741	Jászladányi Sütőip. Kft.
11270908	Jász- Sütőház Kft.
13086280	Jelenfi Pékség Kft.
11244132	JU-DO Befektetési és Tanácsadó Kft.
12662823	Juhos Pékség Kft.
22839031	Kabai Kenyér Bt.
47939602	Kállai Istvánné egyéni vállalkozó, Füzesabony
20505129	Kalmár Ker és Szolg. Bt.
20465865	Kalmár Sütőipari és Kereskedelmi Bt.
11020576	Kalória Kft.
11348205	Kanizsa Pékség Sütőipari és Kereskedelmi Zrt.
10730076	Karamell ZRt.
43037155	Karl Sebestyén egyéni vállalkozó, Siklós
11172862	Katona és Fia Kft.
11986531	Kazincbarcikai Sütőipari Kft.
44235693	Káta Pál László egyéni vállalkozó, Orosháza
11246237	Kelet Gabona Impex Kft.
13212627	Kemence Kft.
11485951	Kemény Kft.
12125375	KER 96 Kft.
25619894	Keramik Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. (Aranycipó Pékség)
10736515	Kerek Cipó Kft.
73266000	Kerekes Lajos egyéni vállalkozó, Ráckeresztúr
10448735	Kerek-Perec Kft.
44236481	Keresztes Ferenc egyéni vállalkozó, Orosháza
11318703	Kertes Sütőipari Kft.
11043687	KERT-KIVI Kft.
21287565	Keszi Pékség Bt.
20451721	Király Pék és Társa Bt.
10222122	Királyi Morzsák Sütőde Kft.
73394143	Kis Horváth István egyéni vállalkozó, Üllő
49021055	Kiss István egyéni vállalkozó, Tar
49716744	Kiss László egyéni vállalkozó, Üröm
47368235	Kiss László egyéni vállalkozó, Püspökladány
11490041	Kistó Pékség Kft.
11244974	KI-Süti Kft.
26851349	Klimits Sütő Bt.
10669439	Kobela és Társa Kft.
11792666	Kolcsár Sütőipari Kft.
12965418	Komáromy Pékárú Előállító Kft.
12600470	Komáromy Pékség Kft.
54597596	Kondricz Albert egyéni vállalkozó, Nagykanizsa
11295121	Kop-Cipóka Kft.
25640122	Kornis és Fiai Bt.

11341071	Korona Pékség Kft.
20057884	Kovács Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
52127838	Kovács Ernő egyéni vállalkozó, Jászfákóhalma
52131343	Kovács József egyéni vállalkozó, Szihalom
48038223	Kovács Károly egyéni vállalkozó, Heves
49730870	Kovács Lászlóné egyéni vállalkozó, Cegléd
11769776	Kovács Kft.
12141496	Kovács Pékség Kft.
13143381	Kovács-J. Pékség Kft.
50851753	Kovács Zoltán egyéni vállalkozó, Somogyjád
10773374	Kovács Kft.
24540218	Kovács Sütöde és Ker. Bt.
10366507	Kovács és Szalay Kft.
49890084	Könczöl Imre egyéni vállalkozó, Órbottyán
46200099	Köo Imre egyéni vállalkozó, Alap
11042569	Kőrösladányi Sütőipari Kft.
11381204	KÖVESD-KER Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
46642703	Kránitz Ferenc egyéni vállalkozó, Mosonmagyaróvár
13399506	Kriegler Pékség Kft.
12535334	Krio Kft.
52352528	Krizsai Istvánné egyéni vállalkozó, Jászkisér
12580035	Kukta Kft.
11340939	Kullai és Fia Kft.
12702266	Kurdi Family Pék Kft.
10455944	Kusinszky és Társai Kft.
11972679	Kvartett- M Kft.
11462091	Lágymányosi Sütődék Kft.
11988681	Lan-Dankó Kft.
10955468	László Ádám és Társa Kft.
12203217	László Pékség Kft.
45021493	Lezák Zoltán egyéni vállalkozó, Nagybarca
72967801	Ligetiné Vass Éva egyéni vállalkozó, Sárísáp
44565512	Likerné Dr. Diószegi Mária egyéni vállalkozó, Dévaványa
10520107	Liliom Kft.
11024604	Linzer Kft.
46724821	Litke Jenőné egyéni vállalkozó, Győr
10783445	Lőrinci Pék Kft.
11127855	Lővér Sütő ZRt.
10979563	Ludwig és Mentési Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
11260796	Madarasi Kenyér Kft.
13577919	Madonna 2006 Pékség Kft.
11621823	Magyar Pékség Termelő és Kereskedelmi Kft.
52358421	Balázs László egyéni vállalkozó, Szolnok
12158801	Magyaros Kenyér Kft.
10465699	Majsa-Pite Kft.
62381336	Makó Sándor egyéni vállalkozó, Gyál
45643158	Málik István egyéni vállalkozó, Pusztaszer
12763773	Maros Pék Kft.
11934998	Mátészalkai Sütőipari Kft.
21585928	Matetits és Társa Bt.
12111255	Mátyás Sütő Kft.
11598266	Medix 98 Kft.
21619421	Mester-Pék Kkt.
11430669	Mester Cipó Kft.

11588580	Mester+Plusz Kft.
11250780	MÉZŐ Kft.
44401720	Mitnyan János egyéni vállalkozó, Tótkomlós
46789105	Módos Ernő egyéni vállalkozó, Sopron
13365976	Molnár 79 Kft.
53845238	Molnár Lajos egyéni vállalkozó, Nyarád
72681596	Molnár Sándor egyéni vállalkozó, Nagyréde
63775301	Morár Péter egyéni vállalkozó, Hatvan
11131119	MOSONI KENYÉR Sütőipari Zrt.
44610478	Mracskó András egyéni vállalkozó, Mezőkovácsháza
10603161	Multipék Kft.
10502723	Murvai Kft.
20823645	Nagy és Társai Bt.
11281599	Nagydorogi Sütőipari Kft.
52682148	Nagyvárad Pál egyéni vállalkozó, Tolna
10949353	Napsütöde Kft.
62526740	Nemes Gábor egyéni vállalkozó, Csorna
54530968	Németh Ferenc egyéni vállalkozó, Zalaölvő
46655262	Német Gyula egyéni vállalkozó, Fertőszéplak
11251248	Németh és Társa Kft.
11287760	NÉVI Sütöde Kft.
50868292	Nógrádi Ferenc egyéni vállalkozó, Kaposvár
11997816	NON-STOP Sütöde 2000 Kft.
11069636	Norpan Sütőipari Kft.
10682863	Novoback Kft.
11168601	Numan és Társa Kft.
10614893	N és N Sváb Sütőipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
44393568	Nyíregyházi János egyéni vállalkozó, Tótkomlós
11497574	Nyírség-Hassó Kft.
11241476	Nyír-Sütő Kft.
11892333	Olasz-Magyar Sütöde Kft.
11888299	Oláh és Társa Kft.
20894924	Oláh Pék Bt.
24525040	ON-BROT-KA Bt.
50075278	Orbán Róbert egyéni vállalkozó, Dunavarsány
21425855	Öko-Tönköly Bt.
11301006	Örségi Sütőipari Kft.
20434685	P és P Pékár Bt.
21954636	Pacsni Kkt.
44354099	Pájer Sándor egyéni vállalkozó, Gyomaendrőd
12239117	Pálma 99 Kft.
11824703	Palócbrot Sütőipari ZRt.
11820383	Palócpék Sütőipari Kft.
12191381	Paning Kft.
10401691	Panini Kft.
10401914	Panino Sütőipari Kft.
11324052	Pannon Sütő Kft.
11282954	Pannon Varázs Kft.
25219528	Pánovics Sütöde Bt.
47146217	Pápay Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
10566271	PAPINÓTH Sütőipari Kft.
11361000	Papp Kft.
12647057	Papp-Pék Kft.
12558452	Papp Pékség 2000 Kft.

11483801	PART-LAND Kft.
52210286	Pataki Kálmán egyéni vállalkozó, Jászberény
54559817	Pávlicsné Mikola Mária Livia egyéni vállalkozó, Zalaegerszeg
13099787	Péceli Kenyérgyár Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
12848485	Pécsi Pékinas Kft.
10452037	Pécsváradi Aranycipó Kft.
13095020	Pekár Kft.
11341095	Pékmester 2 Kft.
24400796	Pékmester Kkt. Rábai Gábor
10608276	Pékmester Biscuits Kft.
10608245	Pekó Kft.
24523770	Pékom Bt.
11164865	Pélyi Pék Kft.
47760431	Pépei Pál egyéni vállalkozó, Nagyrábé
24541398	Perec Bt.
45553181	Péterfi György egyéni vállalkozó, Makó
13457093	Peti Pite Kft.
22071143	Petkó Pékség Bt.
49672730	Göggös Ernőné egyéni vállalkozó, Pilisszentkeret
10598139	Pilisi Sütő Kft.
12475474	Pille Kft.
23240049	Pille 93 Bt.
10510775	Piknik Kft.
12349773	Piri és Társa Kft.
11976790	Piszke Öko Kft.
73295381	Pletscher Zoltán egyéni vállalkozó, Szigetújfalu
50874974	Pojtner János egyéni vállalkozó, Kaposvár
10402740	Polus-COOP ZRt.
46056773	Pongrácz József egyéni vállalkozó, Alsószentiván
10577862	Práter Pékség Kft.
21991866	Prenkusz Sütőipari Bt.
13770363	PRÍMA PLUSZ Sütőipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
12035205	Priway Kft.
20829122	Proviant Bt.
13121491	Pupák-Pék Kft.
20472311	Radoza Bt.
71893165	Rácz Gyula egyéni vállalkozó, Bordány
71886396	Ráczné Tanács Aranka egyéni vállalkozó, Bordány
13458702	RC Baking Sütőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
11529927	Réz Kft.
20023412	Rieger Pékség Bt.
11063908	Riwex Kft.
12368402	ROLL Rt.
12832181	Rónasági Kenyér Kft.
10635380	Rosenbrot Kft.
11061652	ROZETTA Coop Kft.
11025038	Royal II. Sütőipari Rt.
12828315	R.S.T. Sütőipari Kereskedelmi Kft.
12730546	R.T. Panetterie Kft.
64366401	Samu Alfonz egyéni vállalkozó, Heréd
46109589	Sáfrány Zoltán egyéni vállalkozó, Sárbogárd
10636697	SBM Kft.
11268134	Sebestyén Kft.
46668013	Sebestyén Tibor egyéni vállalkozó, Pereszteg

24425146	Sercli Kkt.
45056158	Seres Andor egyéni vállalkozó, Sátoraljaújhely
22863173	Sikér '95 Bt.
12493717	Sikér Kft.
13071059	Sikér A Pékáru Kft.
11588803	SIKI Sütőipari Kft.
50765591	Sisa lászló egyéni vállalkozó, Szokolya
11570325	SMEKT Csokoládégyártó Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
11175968	Solymosi Sütőipari Kft.
47024588	Somodi János Gyula egyéni vállalkozó, Ásványráró
11430504	Somogyi Maxiker Kft.
12773806	Somosi Pék Kft.
11907028	Soós Pék Gép Kft.
10489880	Soproni Zoltán és Társai Kft.
11838689	Stangli Kft.
10510902	Struktúra Kft.
46063858	Süller László egyéni vállalkozó, Pusztaszabolcs
12659285	Süni-Süti Kft.
10686537	Nyírtelki SÜTI Kft.
10544178	SÜTI Kft.
10747773	Sütőker Rt.
10808177	Sütőgép Kft.
11793722	Sütő-Malom 2000 Kft.
12877405	Svéda 1924 Pékség Kft.
49037634	Szabó Andrea egyéni vállalkozó, Karancslapujtó
50913983	Szabó Dezső egyéni vállalkozó, Böhönye
49987326	Szabó Gyula egyéni vállalkozó, Ecser
26015705	Szabó Kenyér Bt.
12509393	Szabó-Kern Sütő Kft.
47948215	Szalmási Tibor egyéni vállalkozó, Tenk
11245102	Szamosmelléki Sütőipari Kft.
40487290	Szántó András egyéni vállalkozó, Budapest XII. k.
11023706	Szántói Sütő Kft.
11049322	Szarvas-Cipó Kft.
13133241	SZARVASI KENYÉR Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
13240440	Szaszko Pékség Kft.
11601375	Széchenyi Kft.
11084732	Szegedi Sütődék Kft.
11040017	Szeghalmi Kenyér Kft.
49039454	Széles Miklós egyéni vállalkozó, Pásztó
10985355	Szent József Kft.
52132605	Szente Attila egyéni vállalkozó, Rákóczi falva
11593498	Szentesi Kenyér Kft.
20142093	Szentkúti Pékség Bt.
11062536	Szezám-Szikszó Kft.
41507937	Szilágyi Gyula egyéni vállalkozó, Budapest XI. k.
63409181	Szilágyi Katalin egyéni vállalkozó, Törtel
11056720	Szilasi és Társa Kft.
48063359	Szlávik Flórián egyéni vállalkozó, Parád
51741671	Szólláth Pál egyéni vállalkozó, Hajdúnánás
11268859	Szolnoki Sütőipari Rt.
46134024	Szomolányi Árpád egyéni vállalkozó, Bicske
21072488	Szüle Bt.
43210178	T. Nagy Károly egyéni vállalkozó, Mohács

11601605	Takács Pékség Kft.
50891955	Takács László egyéni vállalkozó, Marcali
71275844	Taligásné Loncsár Mária egyéni vállalkozó, Szalkszentmárton
11061463	Tanoda Sütőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
11177719	Tarnamérai Szabó Kft.
11187110	Tatabányi Sütőipari Kft.
10833595	Tatár Kft.
42379405	Tekes Fejes József egyéni vállalkozó, Budapest XI. k.
20830861	TIME Ipari Kereskedelmi Bt.
26067805	Tisza 98 Bt.
11506414	Tiszafüredi Főnix Kft.
20518420	Toled Bt.
11220996	Toponári Pékség Kft.
54474923	Torma Béla egyéni vállalkozó, egyéni vállalkozó, Várvölgy
24578206	Tóth és Tóth Sütő Bt.
50895131	Tóth Imre György egyéni vállalkozó, Kaposvár
52689152	Tóth István egyéni vállalkozó, Sárbogárd
71886114	Tóth Lajos egyéni vállalkozó, Székkutas
53870498	Tóth László egyéni vállalkozó, Zirc
48770732	Török Gábor egyéni vállalkozó, Nyergesújfalu
54174087	Török Kálmán egyéni vállalkozó, Pápa
12605406	Tőzsér Pékség Kft.
10953703	T & T Kft.
11919555	Trixiol-2000 Kft.
10718320	Udvardi és Társai Kft.
11780153	Univer Coop ZRt.
12182431	VÁC-TRANS Kft. Sütőde
11762188	Vadkert-Pékség Kft.
62928922	Vajda Péter egyéni vállalkozó, Sokorópátka
10882063	Vankó és Társai Kft.
45886168	Varga Ferenc egyéni vállalkozó, Mórahalom
50290581	Varga István egyéni vállalkozó, Nagykőrös
10887367	Varga Kft.
12390645	Varga Kenyér 2000 Kft.
44613220	Varga Zsolt egyéni vállalkozó, Gádoros
10518450	Varsány Pék Kft.
53874241	Váradi János egyéni vállalkozó, Látrány
11754899	Várdombi Sütőüzem Kft.
22501918	"VA-R-UM" Kereskedelmi és Szolgáltató Bt
10386048	Vásárhelyi és Társai Kft.
10783500	Vécsey Kft.
13121518	Végvári Kerek Perec Kft.
11100771	Vekni Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10410974	"Vekni" Kft.
10604650	Vela Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
52284290	Veres Lászlóné egyéni vállalkozó, Kunszentmárton
11631190	Vértesszőlős Járőrgyár Kft.
11042679	Vésztői Sütő Kft.
52220890	Vibrátor Kft.
13152815	Vidoli Invest Kft.
10461640	Vilaszil Kft.
11063812	VILKE Vilmányi Kenyér és Élelmiszergyártó, Forgalmazó Kft.
24048589	Vincze István és Fiai Bt.
11186889	VITA-Sütő Kft.

53875912	Vörös Ferenc egyéni vállalkozó, Pápa
13100674	Vulkán Pékség Kft.
24556103	V+Z 2000 Bt.
46079437	Wanderer Géza egyéni vállalkozó, Lajoskomárom
20203982	Wirgoló Bt.
11243959	Záhonyi Sütőüzem Kft.
12500909	Zalaco Sütőipari ZRt.
10647570	Zsarnóczay és Fivére Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10783483	Zsemle 93 Kft.
10908253	Zsemle Trió Kft.
11931627	Zsudit Kft.

Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés 2. sz. melléklete

Egyszerűsített munkaminősítési, besorolási rendszer

Az egyes kategóriákban megjelölt feltételek fennállása esetén a munkavállalót legalább az adott kategóriába kell besorolni.

Fizikai foglalkozásúak besorolási feltételei:

- I. Segédmunka, egyszerű betanított munka
E kategóriába sorolt munkák elvégzéséhez betanulási idő nem szükséges. Indokolt esetben a munkáltató betanulási időként maximum 1 hónapot írhat elő.
- II. Betanított munka
Legalább hat havi betanulást igényel.
- III. Szakmunka
Ellátásához minimum hat hónapnál régebbi, de két éven belüli szakképesítés, vagy a munka folyamatában egy év feletti begyakorlás szükséges.
- IV. Minősített szakmunka
Minimum szakmunkás képesítéssel, két év feletti gyakorlattal végezhető tevékenység.
- V. Mester szakmunka
Ide sorolandók a legalább szakmunkás bizonyítvánnyal és 10 év feletti szakmai gyakorlattal, kivételes szaktudással és különleges személyi adottsággal rendelkező fizikai dolgozók, továbbá a mesterszakmunkások, valamint a legalább egy éves szakmai gyakorlattal rendelkező szaktechnikusok.

Ha a munkavállaló a kategóriára előírt feltételekkel (képesítési követelmény, gyakorlati idő) nem rendelkezik, akkor őt értelemszerűen eggyel alacsonyabb kategóriába kell besorolni.

A munkakörök besorolásához irányadó kategória-beosztás:

- vezető sütő szakmunkás	V. kategória	(51-52 szakszám)
- sütő szakmunkás két év gyakorlat felett	IV. kategória	(32-43 szakszám)
- sütő szakmunkás két év gyakorlat alatt	III. kategória	(32-43 szakszám)
- betanított sütőmunkás	II. kategória	(31 szakszám)
- segédmunkás	I. kategória	(11-14; 21-23 szakszám)

A sütőiparban foglalkoztatott fizikai munkavállalók besorolási példatára:

Kategóriák	Élelmiszeripari munka-besorolási példatár szerinti szakszámok	6/1992. MüM rend. szerinti kódszámok
I.	11-14 szakszámú munkák 21-23 szakszámú munkák	(51-52 kódszám) (51-52 kódszám)
II.	31 szakszámú munkák	(53 kódszám)
III.	32-43 szakszámú munkák	(54-56 kódszám)
IV.	32-43 szakszámú munkák	(54-56 kódszám)
V.	51-52 szakszámú munkák, valamint a munkaköri és személyi (képzettség, gyakorlat, stb.) jellemzők alapján	(57-58 kódszám)

A munkáltatóknál lévő minden fizikai munkakör elhelyezendő az öt kategória egyikében. Az egyedi, speciális munkakörök besorolását a munkáltatók saját hatáskörben határozzák meg az adott kategóriák figyelembevételével.

A SÜTŐIPARI SZAKMAI MUNKAKÖRÖK PÉLDATÁRA

SZAKSZÁM	MUNKAKÖR
11	Telepőr
12	Portás Segédmunkás
13	Takarító Udvaros
14	Ládamosó
21	Szeletelő (kenyér, morzsa, kétszersült)
22	Csomagoló (morzsa, mélyhűtött termék) Készárú kezelő (beolvasó, átadó, lerakó) Raktáros (készárú és alapanyag) Sütőipari betanított munkás Sütemény beolvasó Laboráns (betanított) Ládázó Árukiadó szállításra Morzsadaráló Morzsaüzemi szárító-daráló Betanított bolti eladó Gépkocsis készárú járatvezető (nem szakmásított)
23	Hűtőkamra kezelő
31	Sütőipari betanított munkás 10 év gyakorlati idő felett
32	Cukrász és tartós sütőipari termékek tészta feldolgozó Táblás Gépsor kezelő Fűtő (vizsgához kötött) Bolti eladó Gépkocsis készárú járatvezető (szakmásított) Takarító szakmunkás

33	Feladó (gépi) Váltó (táblás)
34	Feladó (kézi)
41	Laboráns (képesített)
42	Édesipari tészta készítő Boltvezető Karbantartó (egyszakmás)
43	Kemencemunkás, vető, kisütő
51	Vonalfelügyelő (műszakvezető)
52	Sütőipari összmunkás Dagasztó Váltó Karbantartó (többszakmás) Szaktechnikus Mester

Szellemi foglalkozásúak besorolási feltételei:

Vezetők: (A)

Vezető I. (11. kódszám)

Ide kell besorolni a gazdálkodó szervezet nagyobb szervezeti egységeinek vezetőit és helyetteseit (pl. gyáregység, gyárrészleg, főosztály, stb.)

Vezető II. (12. kódszám)

Ide az osztályvezetőket és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetőit és helyetteseiket, továbbá a vállalati szervezeti szabályzat szerint osztályszervezetbe nem tartozó vezetőket és helyetteseket kell sorolni.

Termelési (tevékenység) irányítók: (B)

Termelési (tevékenység) irányító I. (21. kódszám)

Ide kell besorolni a szakirányú felsőfokú végzettségű termelésirányítókat (pl. gyáregységi szervezet keretei között működő gyárak vezetőit, üzemvezetőket, művezetőket, logisztikai vezetőket, számítástechnikai egységek műszakvezetőit, és mindezek felsőfokú szakmai képzéssel rendelkező helyetteseit).

Termelési (tevékenység) irányító II. (22. kódszám)

Ide a középfokú szakmai végzettséggel (technikusi és szakközépiskola) rendelkező termelésirányítók, logisztikai irányítók, valamint azok helyettesei sorolandók.

Termelési (tevékenység) irányító III. (23. kódszám)

Ebbe az I. és II. kategóriában előírt feltételekkel nem rendelkező termelés- és logisztikai irányítókat kell besorolni.

Szellemi foglalkozású (nem vezető beosztású) alkalmazottak (C)

Ide kell besorolni azokat az érdemi munkát végzőket, akik az irányítás, végrehajtás, ellenőrzés területén feladatukat önállóan, felelősséggel látják el.

További besorolási feltételek:

Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (31-32. kódszám)

Középfokú iskolai végzettség.

Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (33-35. kódszám)

Középiskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képesítés.

Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (36-38. kódszám)

Egyetemi - főiskolai végzettség.

Ügyviteli alkalmazottak (D) (41-42. kódszám)

Ide kell besorolni a középfokú végzettségű ügyviteli feladatokat ellátókat és azokat az érdemi munkát végző szellemi foglalkozásúakat, akik a megfelelő iskolai végzettséggel, illetve tanfolyami képesítéssel nem rendelkeznek.

Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés 3. sz. melléklet

MINIMÁLIS ALAPBÉREK A SÜTŐIPARBAN

2008. évre

(40 órás munkahét figyelembevételével, normál munkakörülményekhez)

Fizikai foglalkozásúak

Kategória	Élelmiszeripari munka-besorolási példatár szerinti szakszám	Ft/óra	Ft/hó
I.	11-14 szakszámú munkák 21-23 szakszámú munkák	397	69.000
II.	31 szakszámú munkák	410	71.300
III.	32-43 szakszámú munkák	477	82.800
IV.	32-43 szakszámú munkák	497	86.300
V.	51-52 szakszámú munkák, valamint a munkaköri és személyi (képzettség, gyakorlat, stb.) jellemzők alapján	510	88.650

Szellemi foglalkozásúak

Besorolás	Ft/hó
Vezető I.	148.000
Vezető II.	122.000
Termelésirányító I.	95.000
Termelésirányító II. (2 év gyakorlat felett)	86.300
Termelésirányító II. (2 év gyakorlat alatt)	82.800
Termelésirányító III.	74.000
Szellemi foglalkozású alkalmazott I. (2 év gyakorlat felett)	86.300
Szellemi foglalkozású alkalmazott I. (2 év gyakorlat alatt)	82.800
Szellemi foglalkozású alkalmazott II. (2 év gyakorlat felett)	86.300
Szellemi foglalkozású alkalmazott II. (2 év gyakorlat alatt)	82.800
Szellemi foglalkozású alkalmazott III.	95.000
Ügyviteli alkalmazott (2 év gyakorlat felett)	86.300
Ügyviteli alkalmazott (2 év gyakorlat alatt)	82.800

A kategória-minimumokra való ráállással nem érintett munkavállalók ajánlott keresetnövelési mértéke 5 %.

Budapest, 2008. február 27.