



FAGAZDASÁGI ORSZÁGOS
SZAKMAI SZÖVETSÉG



ERDÉSZETI ÉS FAIPARI
DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

FAGOSZ-EFDSZ ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS¹ 2002.

Az Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete, mint munkavállalói érdekképviselői szerv, valamint a Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség, mint munkáltatói érdekképviselői szerv (a továbbiakban szerződő felek) megállapodnak abban, hogy az ágazatban dolgozók jogainak védelme, anyagi és szociális helyzetének javítása érdekében - figyelembe véve a másik fél elfogadható álláspontját is - kollektív szerződést kötnek az alábbiak szerint.

I. A szerződés hatálya, a végrehajtás értékelése

- 1) A szerződés hatálya kiterjed a szerződő felekhez tartozó gazdálkodó szervezetek (munkáltató) közül a már csatlakozottakra és a továbbiakban csatlakozási nyilatkozatot aláírókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra.
- 2) A kollektív szerződéshez bármely gazdálkodó szervezet csatlakozhat, amelyben mind a munkáltató, mind a munkáltatónál működő szakszervezet a kollektív szerződés céljaival azonosul és a szerződésben foglaltakat magukra nézve kötelezőnek fogadják el. Csatlakozásról a szerződő felek írásban nyilatkoznak.
- 3) A szerződés határozatlan ideig marad hatályban, azonban azt - 3 hónapos felmondási idővel, de valamelyik hónap végére - bármelyik fél felmondhatja. A felmondást - az ok és időpont megjelölésével - írásban kell közölni. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy már a felmondási idő alatt tárgyalásokat kezdenek az új kollektív szerződés megkötésére.
- 4) A kollektív szerződésben meghatározott mértékek minimumként értendők, amely a munkavállalóra nézve - a helyi kollektív szerződésben foglaltaknak megfelelően - növelhető.
- 5) A szerződésben foglaltak végrehajtását a felek rendszeresen értékelik és esetleges módosító javaslataikat ezzel együtt megtárgyalják, egyeztetik. A szerződés

¹ Az 1992-ben kötött szerződés az 1994., 1996. 1998. és 2002. évi módosításokkal egységes szerkezetben.

módosítását bármelyik fél soron kívül is kezdeményezheti, azonban a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebb döntés visszamenőleges hatályú nem lehet.

- 6) A szerződést a jogszabályban megjelölt hatóság hivatalos lapjában tájékoztatási céllal közzé kell tenni.
- 7) A szerződés a jelen módosításai 2002. április 2-án lépnek hatályba.

II. A szerződő felek kapcsolatrendszere

- 8) A szerződő felek kötelezik magukat az együttműködésre. Az ágazatra vonatkozó jelentős koncepciókat, elemzéseket - az együttes álláspont kialakítása, illetve tájékoztatás céljából - egymásnak átadják. A kölcsönös, rendszeres információ biztosításával is elősegítik érdekvédelmi tevékenységüket.
- 9) A közöttük felmerülő esetleges véleményeltérések, álláspontok megoldására, vagy több munkáltató, munkavállaló által kezdeményezett sztrájk esetén (ideértve a szolidaritási sztrájkot is) a felek egyeztető bizottságot alakítanak, melybe egyenlő számban delegálnak tagokat. E bizottság maga állapítja meg az eljárás szabályit és megválasztja az elnököt. A bizottság célja és feladata, hogy javaslatot tegyen a felek között felmerül vita közös megegyezéssel történő megoldására.
- 10) A munkáltatók biztosítják:
 - a) A munkáltatónál működő szakszervezet folyamatos és zavartalan működéshez - térítésmentesen - a szükséges feltételeket. Ennek részleteit a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.
 - b) A szakszervezet tagjainak egyéni megbízása alapján - annak visszavonásáig - a tagdíj utáni adókedvezmény elszámolását és a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalását.
 - c) A nem függetlenített szakszervezeti tisztségviselők részére a munkaidő-kedvezményt, melynek mértékét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.
 - d) A tisztségviselők részére a felettes szakszervezeti szerv által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára előzetes egyeztetés alapján a Munka Törvénykönyve 25. § (4) bekezdésében foglaltakon felül, a helyi kollektív szerződés további rendkívüli fizetett szabadságot biztosíthat.
 - e) Amennyiben a munkáltatónál szakszervezeti jogsegélyszolgálat működik, annak tevékenységéhez — évenként — a szükséges költséget a munkáltató biztosítja.

III. A munkaviszonnal kapcsolatos kérdések

- 11) A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál a munkaviszony létesítésére a Munka Törvénykönyve rendelkezései az irányadók.
- 12) A szervezett, nagyarányú létszámleépítés esetén bekövetkező munkáltatói felmondásnál a munkáltató az érintett munkavállalót indokolt esetben a felmondási idő teljes tartamára felmenti a munkavégzés alól és részére átlagkeresetét számolja el.
- 13) Nagyarányú létszámleépítésnek minősül, ha fél éven belül az átlagos statisztikai állományi létszámhoz viszonyított csökkenés 25%-os, vagy legalább 50 fő.
- 14) A nagyarányú létszámleépítés végrehajtása előtt, a munkáltató köteles a helyi szakszervezettel egyetértésben elsődlegesen az alábbi eszközök alkalmazási lehetőségeit megvizsgálni:
- a) munkaerő-felvétel leállítása,
 - b) munkaidő-alap csökkentése (idegen és nyugdíjas munkaerő leépítése),
 - c) átirányítás más munkakörbe,
 - d) szakmai képzés, átképzés,
 - e) részmunkaidős foglalkoztatás,
 - f) korengedményes nyugdíjaztatás,
 - g) új munkahely létesítése.
- 15) A munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésének eseteit a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
- 16) Öt évvel a nyugdíjkorhatár előtt, gazdaságilag indokolt esetben - vele egyetértésben - alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezett munkavállalónak egy évig az előző munkaköre szerinti személyi alaphérét kell folyósítani.
- 17) A munkavállalónak végkielégítés jár, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

A végkielégítés mértéke:

	A munkáltató felmondása esetén	A munkáltató cég egészének jogutód nélküli megszűnése esetén
a) legalább 3 éves munkaviszony esetén	egy havi,	két havi,
b) legalább 5 éves munkaviszony esetén	két havi,	négy havi,
c) legalább 10 éves munkaviszony esetén	három havi,	öt havi,
d) legalább 15 éves munkaviszony esetén	öt havi,	nyolc havi,
e) legalább 20 éves munkaviszony esetén	hat havi,	kilenc havi,
f) legalább 25 éves munkaviszony esetén	hét havi	tizenegy havi

átlagkereset összege.

Ha a munkavállaló munkaviszonya áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát mindaddig, míg munkaviszonyát nem szünteti meg, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

IV. Munkaidő, Pihenőidő

- 18) A munkaidő heti 40 óra, melyet 5 napos beosztás mellett kell letölteni. A munkaidő - a termelés jellegének megfelelően - úgy is megállapítható, hogy az évi átlagos munkaidő nem lépi túl a heti 40 órát (idénymunka-rend). Azokat a munkaköröket, amelyeknél idénymunka-rend alkalmazható, a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
- 19) A munkaidő-beosztást a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni, melynek havi bontásban tartalmaznia kell:
- a) a munkanapok, pihenőnapok, szabadságok számát,
 - b) a napi munkaidő kezdetét és végét,
 - c) a napi és havi munkaórák számát.
- 20) A munka jellegétől függően alkalmazható:
- a) egyenlő,
 - b) egyenlőtlen,
 - c) osztott,
 - d) több műszakos
- munkaidő-beosztás, mely munkaköröket a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
- 21) A napi munkaidő 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet. A heti munkaidő az idénymunka-rend alkalmazása esetén sem lépheti túl a 60 órát.
- 22) A napi pihenőidő kettő munkanap között csak kivételesen, a helyi kollektív szerződésben meghatározott munkakörökben lehet 12 óránál kevesebb, de - legalább - 8 óra pihenőidőt ilyen esetben is biztosítani kell.
- 23) A munkavállalónak a munkaidő megszakításával étkezésre lehetőséget kell biztosítani. Ennek mértéke ott, ahol a napi munkaidő a 6 órát meghaladja, napi 30 perc. A munkaközi szünet a törvényes munkaidőbe számít. Ha három, vagy több műszakos, illetve megszakítás nélküli üzemelés miatt a munkaközi szünet a munkaidő megszakításával nem adható ki, a helyi kollektív szerződés legfeljebb napi 20 perc munkaközi szünetet, a munkaidőn belül biztosíthat. Minden egybefüggő 3 óra túlmunka esetén további 20 perces szünet jár. A munkaközi szünetre vonatkozó részletes szabályokat, a munkaközi szünet díjazását a kollektív szerződés állapítja meg.

24) Az erdőgazdasági részvénytársaságok esetében a munkavállalónak a heti pihenőnapon végzett munkáért a munkabéren felül legalább 60%-os pótlék jár, ha másik pihenőnapot kap. Ennek hiányában a pótlék mértéke 120%.

25) Munkaszüneti napon történő munkavégzésre a heti pihenőnap szabályait kell alkalmazni.

26) Túlmunkának minősül a munkavállaló napi munkaidejét meghaladó munka. Ha a napi munkaidő nincs előzetesen munkanapokra beosztva, a heti, havi vagy éves munkaidő-kereten felül végzett munka minősül túlmunkának.

Túlmunkáért szabadidő csak a munkavállaló és a munkáltató előzetes írásbeli megállapodása alapján adható, egyébként azt pénzben kell elszámolni

A munkavállalót túlmunka esetén a munkabéren felül túlmunkapótlék illeti meg. A pótlék mértéke:

- a) az első 4 órára 50%,
- b) minden további óra 100%.

Az elszámolás alapja a dolgozó személyi alapbére.

A nem erdőgazdasági részvénytársaságok esetében a foglalkoztatott létszám 10%-áig 200 óra az elrendelhető éves túlóra keret. Az érintett munkaköröket a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.

Nem jár túlmunka ellenérték annak a munkavállalónak, aki munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg, vagy túlmunka elrendelésére jogosult és az munkaszerződésben rögzítést nyert.

Nem rendelhető el túlmunka:

- a) hat évnél fiatalabb gyermeket nevelő anyáknak,
- b) kettő kiskorú gyermekes anyáknak,
- c) kiskorú gyermeküket egyedül nevelő anyáknak és apáknak,
- d) 18 év alatti munkavállalóknak,
- e) egészségre ártalmas, veszélyes munkakörben dolgozóknak,
- f) továbbtanuló munkavállalók esetében a tanulmányi idő alatt,
- g) a szünidőben foglalkoztatott tanulók számára,
- h) a női munkavállalónak terhessége megállapításától kezdődően.

A kollektív szerződés további korlátozásokat is megállapíthat. A túlmunkát a munkavállalóval lehetőleg 24 órával előtte írásban közölni kell.

27) Éjszakai munkának tekintendő a napi 22 órától a következő nap reggel 6 óráig terjedő munka. Az éjszakai munka elrendelését a munkavállalóval legalább 24 órával előbb írásban közölni kell.

Az éjszakai munkáért a munkavállaló részére éjszakai pótlék jár, amely legalább a személyi alapbér 20%-a.

- 28) A készenlét elrendelésére a túlmunkára vonatkozó rendelkezések az irányadók. A készenléti beosztást a munkavállalóval az elrendelés előtt legalább 72 órával közölni kell.
- A készenlét díjazása:
- a) lakáson töltött készenlét esetén a személyi alapbér 30%-a,
 - b) a munkáltató által meghatározott helyen eltöltött készenlét esetén a személyi alapbér 40%-a jár.
- A pihenő és munkaszüneti napon elrendelt készenlét esetén további 5% pótlék jár. A készenlét alatt végzett munka időtartamára a munkavállaló a túlmunka szabályai szerinti díjazásra jogosult.
- 29) A munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni az alapszabadság 1/3-át.
- 30) A munkavállaló előzetes kérésére - megfelelő indoklás mellett - fizetés nélküli szabadságot kaphat.

V. A munka díjazása, megállapodás a bérezésben

- 31) A középszintű bérmegállapodási rendszer alapelvei:
- a) A szerződő felek megállapodnak abban, hogy évente egy alkalommal béregyeztetést folytatnak a munkabérek emelésének mértékéről. A szerződő felek bértárgyalást rendkívüli esetben bármikor kezdeményezhetnek.
 - b) A tárgyalások időtartamára a felek béregyeztető bizottságot választanak. A bizottság feladata a tárgyalások tartalmi oldalának kidolgozása, a megállapodások előkészítése. A bizottság az ügyrendjét maga állapítja meg.
 - c) A tárgyalásokon a feleknek konszenzusra kell törekedniük. A konszenzus során elfogadott közös álláspont a résztvevő felekre kötelező.
 - d) A tárgyalásokon résztvevő felek a béregyeztetés megkezdését megelőzően legalább 10 nappal korábban a tárgyalás alapjául szolgáló adatokról kötelesek egymást írásban tájékoztatni.
 - e) A béregyeztetési tárgyaláson létrejött megállapodásokat egy héten belül nyilvánosságra kell hozni. A megállapodásokat írásba kell foglalni, mely a jelen kollektív szerződés mellékletét képezi. A bérmegállapodások újra tárgyalása, módosítása - külön rendelkezés hiányában -, a kollektív szerződés többi fejezetének érvényességét nem érinti.
 - f) Az éves bérfelajánlás ajánlott mértékét - évente legkésőbb február 15-ig - a felek közös bérmegállapodásban rögzítik. A bérmegállapodás a mindenkori Ágazati Kollektív Szerződés 1. számú függeléke.
- 32) A munkáltatónál alkalmazandó bérformákat, bérrendszereket a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.

- 33) A munkavállalók személyi alapbérét minősítésüktől, valamint besorolástól függetlenül az ágazati besorolási és munkaminősítési rendszer tarifa előírásainak figyelembe vételével kell megállapítani, amely a kollektív szerződés mellékletét képezi.
- Az ágazati besorolási és tarifarendszer kidolgozásáig az ÉT által elfogadott és a munkaügyi miniszter által közzétett ágazatközi rendszer előírásait kell alkalmazni. A minősítési és besorolási feltételek részletes szabályait a helyi kollektív szerződésben kell megállapítani.
- 34) A helyi kollektív szerződés mellékletében kell szabályozni az adott évre vonatkozó bérmegállapodást. (Az érvényes minimális bért, az éves bérfeljesztés mértékeit, a tarifarendszert, stb.) A társaságoknál a helyi béralkut a tárgyév január 31-ig meg kell kezdeni és azt a tárgyévi „üzleti terv” elkészültéig be kell fejezni.
- 35) A munkavállaló munkabére időbérként, vagy teljesítménybérként, vagy a kettő kombinációjával állapítható meg. Teljesítménybér csak olyan munkáknál alkalmazható, melyek konkrét követelményrendszere megbízhatóan, egyszerűen és a munkavállaló által is ellenőrizhető módon mérhető.
- 36) A munkanorma változtatást bevezetés előtt legalább 30 nappal a munkavállalóval írásban közölni kell. Ideiglenes munkanorma legfeljebb 3 hónapig alkalmazható.
- 37) Tévesen megállapított munkanorma alapján kifizetett többlet munkabér a munkavállalótól nem követelhető vissza.
- 38) Ha a teljesítmény-követelmények teljesítésének jelentős része a munkáltatón múlik, akkor a munkavállaló részére személyi alapbért kell elszámolni.
- 39) A bérpótlékok fajtaíait, mértékét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni. A pótlék alapja a munkavállaló besorolás szerinti alapbére.
- 40) Az erdőgazdasági részvénytársaságok esetében a műszakpótlék mértéke:
- a) délután 20%,
 - b) éjszaka 40%,
 - c) folytonos munkarend esetén a délutáni műszak után további 10%, éjszakai műszak után további 15% pótlék jár.
- A pótlék alapja a munkavállaló törzsbére.
- 41) Ha a munkavállaló a napi munkáját megkezdte, de az időjárás miatt az adott munkát folytatni nem tudja, lehetőleg más munkavégzésre kell beosztani. Ebben az esetben a végzett munkáért járó bért kell elszámolni. Ha más munka nem biztosítható, a munkahelyen eltöltött idő tartamára a munkavállalót legalább a munkáltató által meghatározott helyen eltöltött időre járó készenléti díj illeti meg.
- Az erdőművelésben foglalkoztatott munkavállalók részére az időjárás miatt kiesett időre - amennyiben már 4 órát ledolgoztak - a hátralévő időre a személyi alapbér 40%-át kell elszámolni.

- 42) A munkavállalók anyagi ösztönzési rendszerét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.
- 43) A munkáltatónál 20, 30, illetve 40 évet munkaviszonyban töltött munkavállalók részére az esedékes évben 1,5 havi személyi alapbérüknek megfelelő hűségjutalom jár, amely nem lehet kevesebb a megelőző négy negyedév törzsbére havi átlagának 1,5-szeresénél. Ha a munkavállalónak nyugdíjazáskor a munkáltatónál legalább 25, illetve 35 évi munkaviszonya van, a 30 illetve a 40 éves munkaviszony után járó hűségjutalomra jogosult.
- 44) A munkáltatónál 35 éves munkaviszonnal rendelkező munkavállaló részére a munkáltató — legfeljebb 50.000 Ft értékű — erdészeti aranygyűrűt adományozhat. A munkáltatónál eltöltött időbe e szempontból csak a jelenlegi munkaadónál, illetve ennek jogelődeinél szerzett munkaviszony számít bele.

VI. Béren kívüli (szociális) ellátások, juttatások

A munkáltatók hozzájárulnak a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek legalább a szinten tartásához, illetve javításához. (Szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi, sportcélú szükségletek kielégítéséhez.) A munka végzéséhez közvetlenül kapcsolódó, valamint a szociális (jóléti, egészségügyi, sport, stb.) juttatások és szolgáltatások körét, feltételeit és mértékét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.

- 45) A munkavégzéshez közvetlenül kapcsolható ellátások:
- a) munkásszállítás,
 - b) formaruha-, munkaruha-juttatás (természetben, vagy pénzben is megváltható),
 - c) munkahelyi étkeztetés (természetben, vagy étkezési hozzájárulással),
 - d) természetbeni juttatás.
- 46) Azon kerületvezető és szakerdésznek, valamint hivatásos vadászok részére, akiknek szolgálatuk ellátására hivatali gépkocsi nem áll rendelkezésére, saját jármű használatát lehet biztosítani. Feltételeit és mértékét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.
- 47) Az egyenruha természetben, utalványban, vagy készpénzben biztosítható. Az egyenruha-utalvány összege a mindenkori - előző évi - átlag beszerzési ár, növelve a hivatalos infláció mértékével. Az egyenruha készpénzben történő megváltása esetén a megváltás forintösszege megegyezik az ÁFA összegével csökkentett egyenruha-utalvány összegével.
- 48) A helyi kollektív szerződésben kell szabályozni a munkaruha, formaruha jogosultság körét, a juttatás mértékét és a kihordási időt.
- 49) A szociális (jóléti) juttatásoknál a ráfordítás ajánlott mértéke 1998. január 1-től: az átlagos állományi létszámra számítva 5.000 Ft/fő/év. A fenti összeg üdültetés támogatására, segélyezésre, kulturális és sport célokra használható fel.

- 50) A munkáltató - a pénzügyi kölcsönöket meghatározó rendeletek, jogszabályok alapján - támogatja a munkavállaló lakásgondjainak - építés, vásárlás, felújítás, stb. - megoldását. Vállalják a lakásfejlesztési alap képzését, ha a feltételek biztosíthatók - az alapérték megőrzését. A munkáltatói támogatás feltételeit, formáit, módját, mértékét a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni.
- 51) A munkáltató, az átmenetileg nehéz anyagi helyzetbe került munkavállalói részére, illetményelőleget fizethet. Az előlegfizetés mértékét, feltételeit, a visszafizetés módját a helyi kollektív szerződés szabályozza.

VII. Záró rendelkezések

- 52) A jelen szerződésben nem szabályozott kérdések tekintetében a Munka Törvénykönyve, a végrehajtására kiadott jogszabályok, illetve a helyi kollektív szerződések az irányadók.
- 53) Az ágazati kollektív szerződésben foglaltak be nem tartása, vagy a módosított, továbbá a végrehajtás során felmerült vita esetén folytatott eredménytelen egyeztetést követően, a felek bármelyike közvetlenül a Munkaügyi Bírósághoz fordulhat.
- 54) A jelen ágazati kollektív szerződést a szerződő felek - az érintett munkáltatók, illetve munkavállalók előzetes felhatalmazása alapján - egyetértően aláírták.

B u d a p e s t, 2002. április 2.

.....
Barta László
elnök
Erdészeti és Faipari Dolgozók
Szakszervezete

.....
Cserép János
elnök
Fagazdasági Országos
Szakmai Szövetség

.....
Herczeg Miklós
főtitkár
Erdészeti és Faipari Dolgozók
Szakszervezete

.....
Möcsényi Miklós
főtitkár
Fagazdasági Országos
Szakmai Szövetség

FÜGGELÉKEK

1. FÜGGELÉK

AJÁNLÁS a helyi kollektív szerződés megkötéséhez

"V. A munka díjazása, megállapodás a bérezésben" c. fejezethez további pontként ajánlható:

Az 1995. évi LV. törvény 41. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott távolléti díj helyett átlagkeresetet kell elszámolni. A 42. §-ban előírtak nem alkalmazhatók.

2. FÜGGELÉK

CSATLAKOZÁSI NYILATKOZAT

A jelen szerződéshez csatlakozók e szándékukat e szerződés I.1. pontjára hivatkozva, céges papírjukon és céges aláírással ellátva az Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezetéhez és a Fagazdasági Országos Szakmai Szövetséghez írt, azonos szövegű és keltű csatlakozási nyilatkozatukkal fejezik ki. A nyilatkozat beérkeztéről és ezzel a csatlakozás létrejöttéről mindkét szervezet visszaigazolást küld a csatlakozónak.