

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
A BELÜGYMINISZTERIUM ORSZÁGOS KATASZTRÓFAVÉDLEMI
FŐIGAZGATÓSÁG
GAZDASÁGI ELLÁTÓ KÖZPONT MUNKAVÁLLALÓI SZÁMÁRA

2017.

Cím: 1149 Budapest, Mogyoródi u. 43.
Központi Telefonszám: (06-1) 469-4136
Központi Faxszám: (06-1) 469-4137
E-mail: okf.gek.titkarsag@katved.gov.hu

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről:

név: a **BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság Gazdasági Ellátó Központ**

rövidített név: BM OKF GEK

székhely: 1149 Budapest, Mogyoródi út 43.

adószám: 15775845-2-51

MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) szám: 775849

képviselője: Berecz György t. ezredes, igazgató

mint **Munkáltató,**

másrészről:

(a szakszervezet, ha a Munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a Munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött Kollektív szerződés esetében a Kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát; vagy

a szakszervezeti szövetség, ha a Munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a szakszervezetre előírt feltételnek, és tagszervezetei erre felhatalmazzák)

név: **Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete**

székhely: 5900 Orosháza, Aradi utca 29.

adószám: 18394025-1-04

bírósági nyilvántartási szám: 04-02-0002745

képviselője: Kiss Sándor elnök

mint **Szakszervezet**

(a továbbiakban együtt: **Felek**)

között

a **Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) alapján.

- 2 -
72.

I. Bevezetés

1. A Kollektív Szerződéssel a Felek az **Mt. 276. §-a** alapján, a jogszabályi és főigazgatói utasítás, intézkedés, valamint a BM OKF GEK igazgatói intézkedés (együttesen a továbbiakban: szervezeti norma) keretei között kölcsönösen, jóhiszeműen és együttműködve szabályozzák a foglalkoztatottakat érintő, munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseket.

II. Általános rendelkezések

2. Személyi hatály

A Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a BM OKF GEK-kel mint munkáltatóval munkaviszonyban állókra.

A Kollektív Szerződés személyi hatálya a vezető állású munkavállalókra is kiterjed.

3. Időbeli hatály

E Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra jön létre.

A Kollektív Szerződés hatályba lépésének napja: 2017. *augusztus 02.*

A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződést minden évben közösen felülvizsgálják tárgyév július 31-ig.

Jogszabályváltozás esetén a Kollektív Szerződés jogszabályba ütköző rendelkezései érvénytelenné válnak, a Kollektív Szerződésben foglaltakat a Felek a hatályos jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően alkalmazzák, valamint kezdeményezik a Kollektív Szerződés módosítását.

A Felek kötelesek egymást minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős.

A Munkáltató döntése előtt megküldi a Szakszervezet részére a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a Munkáltatónak az átszervezésre, létszámcsoökkentésre- és bővítésre vonatkozó elképzeléseit.

A munkavállalók nagyobb csoportjának meghatározásához az Mt. mindenkor hatályos rendelkezéseit kell alapul venni.

4. Kapcsolattartók:

- BM OKF GEK Humán Szolgálatvezető
- BM OKF GEK Hivatalvezető

5. Kapcsolattartás:

- a) A Munkáltató vállalja, hogy az általa kiadott, a Kollektív Szerződés hatályát érintő szervezeti normákat véleményezés céljából megküldi a Szakszervezet részére, aki a Munkáltató által meghatározott ésszerű határidőn belül megteheti az észrevételeit.
- b) A Munkáltató 60 napon belül tájékoztatja a Szakszervezetet a hatályos szervezeti normákról, mely határidőt a Kollektív Szerződés hatályba lépését követően is figyelembe vesz.

III. A Kollektív Szerződés eljárási szabályai, kötelmi rendelkezései

A Kollektív Szerződés felmondási ideje

6. A Kollektív Szerződést a Felek három hónapos határidővel, indokolással mondhatják fel. A felmondást írásban kell közölni a másik Féllel.
7. Amennyiben a felmondás jogát olyan szakszervezet gyakorolja, amely a Kollektív Szerződés megkötésében nem vett részt, de annak hatálya alatt szerződéskötésre jogosulttá vált, a felmondási szándékát valamennyi szerződő Féllel köteles közölni és a szakszervezetek csak együttesen mondhatják azt fel.
8. A felmondási jog a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
9. A Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás benyújtását követő 15 napon belül egyeztetést folytatnak annak érdekében, hogy megvizsgálják a Kollektív Szerződés módosításokkal, illetve kiegészítésekkel hatályban tartható-e. Amennyiben az egyeztetés nem vezet eredményre, a felmondás hatályosul, A Felek vállalják, hogy haladéktalanul megteszik a szükséges intézkedéseket az új Kollektív Szerződés mielőbbi megkötése végett.

A Kollektív Szerződés módosítása

10. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Fél kezdeményezheti.
11. A módosítást írásban kell kezdeményezni, melyben a kezdeményező Fél köteles megjelölni a módosítani tervezett rendelkezéseket vagy tárgyköröket, valamint a módosításra irányuló kezdeményezés indokait.
12. A Felek a kezdeményezés átadásától számított 15 napon belül egyeztető bizottságot hoznak létre. Az egyeztető bizottság – létrejöttétől számított 5 munkanapon belül – köteles az egyeztetést megkezdeni.
13. Az első egyeztető tárgyaláson közösen megállapítják és rögzítik legalább:
 - a) az egyeztetés tárgyát képező főbb tárgyköröket,
 - b) a módosítási javaslatok elkészítéséhez szükséges adatszolgáltatási kötelezettségeket, azok teljesítésének határidejét,

- c) a Felek módosítási javaslatai elkészítésének, illetve a másik Fél részére történő átadásának határidejét, és
 - d) a következő egyeztető tárgyalás időpontját.
14. Az egyeztető tárgyaláso(ko)n egyhangúan meghozott döntésről készített jegyzőkönyv a Kollektív Szerződés módosításának tekintendő. A módosítások, illetve kiegészítések a Kollektív Szerződés részét képezik.

IV. A Kollektív Szerződés normatív rendelkezései, szabályai

Munkaviszony létesítése

15. A munkakör mérlegelését követően a Munkáltató a próbaidő tartamát legfeljebb hat hónapban határozhatja meg.
16. A munkavállaló – a jogszabályban meghatározott összeférhetlenségi szabályok figyelembe vételével – a Munkáltató tevékenységi körét érintő egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt (a továbbiakban: egyéb jogviszony) annak létesítésétől számított 15 napon belül köteles bejelenteni, melyet munkaidején kívül, szabadideje terhére gyakorolhat. Az egyéb jogviszony gyakorlása nem történhet a munkaidő terhére, továbbá a Munkáltató által, a munkavégzésre részére átadott eszközöket – úgymint a gépjárművet, munkaruházatot, szolgálati igazolványt, és bármilyen, a munkavégzés céljára átadott, de a Munkáltató tulajdonát képező munkaeszközt – nem használhatja fel az egyéb jogviszony gyakorlása során.
17. A Kollektív Szerződés hatályba lépését megelőzően egyéb jogviszonyt létesítő munkavállalók a Kollektív Szerződés hatálybalépést követő 30 napon belül kötelesek bejelenteni a létesített egyéb jogviszonyaikat.
18. A bejelentést a munkavállaló két példányban kitöltött formanyomtatványon, közvetlen vezetőjéhez nyújtja be (kéményseprők esetében a megyei csoportvezető részre), aki haladéktalanul felterjeszti az igazgatóhoz.
19. A bejelentés első példánya a munkavállalót illeti, a másik példány a személyi anyagában helyezendő el.
20. A Munkáltató a munkavállalót változó munkahelyen történő munkavégzésre is foglalkoztathatja. A munkaszerződésben ezt a tényt fel kell tüntetni.
21. A kinevezési okmányhoz, illetve a munkaszerződéshez 15 napon belül mellékelni kell a munkaköri leírást.
22. Változó munkahelyű alkalmazás esetén a számításba jöhető munkavégzési helyeket a munkavállaló munkaköri leírásában kell meghatározni.

Munkaszerződés módosítása

23. A foglalkoztatott ideiglenesen a munkaszerződésében rögzített munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezhető (eltérő foglalkoztatás). Ebben az esetben a Munkáltató az általa megállapított átalányköltséget téríti meg a munkavállaló részére.

A munkavégzés helyén kívüli munkavégzésre kötelezést a Munkáltató az érintett munkavállaló családi-, anyagi-, és szociális helyzetének vizsgálatát követően, mérlegelési jogkörében eljárva dönti el.

24. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás alapján történő munkavégzés időtartama a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló erre vonatkozó megállapodása alapján meghaladhatja az Mt. 53. § (2) bekezdésében biztosított időtartamot.
25. Eltérő foglalkoztatás, illetve helyettesítés idején a munkavállaló által ellátandó feladatokat írásban kell rögzíteni.
26. Az eltérő foglalkoztatás a munkavállaló életkorára, egészségi, családi állapotára vagy egyéb méltánylást érdemlő körülményre tekintettel, aránytalan sérelemmel nem járhat.

Munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek

27. A munkavállaló haladéktalanul köteles értesíteni a Munkáltatót, ha a munkavégzés helyén történő megjelenése akadályba ütközik.
28. A munkavállaló köteles vezetője tudomására hozni, ha a Munkáltató működésével kapcsolatban olyan tény, körülményt, cselekményt észlel, amely a Munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírnevét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységet illetően.
29. Képzéssel, továbbképzéssel, illetőleg átképzéssel elő kell segíteni a határozatlan időtartamú munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló előmenetelét, ha ennek feltételei fennállnak. A Munkáltató a képzések, továbbképzések tekintetében megfontolja az érdekképviseltek által előterjesztett javaslatokat.
30. A Kollektív Szerződés hatályba lépését követő tanulmányi szerződés megkötése esetén – a foglalkoztatott képzésen, továbbképzésen, illetőleg átképzésen történő részvétele során – a Munkáltató az alábbi támogatást nyújthatja: igazolt költségek (utazás, szállás,) megtérítése; tanulmányi szabadság és távolléti díj; vizsga- és tandíj megfizetése; jegyzetek, tankönyvek megvásárlása költségeinek megtérítése. A Kollektív Szerződés hatályba lépése előtt kötött tanulmányi szerződéseket a Munkáltató felülvizsgálja és a térítések lehetőségéről egyeztetést folytat a Szakszervezettel.

Munkaviszony megszüntetése

31. A Munkáltató felmondása esetén, amennyiben az a munkáltatói érdekebe nem ütközik, a munkavállalót a felmondási idő teljes idejére a munkavégzés alól felmenti. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.
32. A jogviszony megszüntetése és megszűnése esetén a foglalkoztatottal lehetőség szerint meg kell állapodni a Munkáltatónál fennálló tartozása visszafizetésének a módjában.
33. A Munkáltató a felmondási ok felmerülése esetén, a döntése előkészítése során mérlegeli a munkavállaló alábbi körülményeit:

- a) 3 vagy annál több eltartott hozzátartozója van a munkavállalónak és családjában nincs másik önálló keresettel rendelkező személy,
- b) a gyermekét egyedül nevelő szülő, gyermeke 18 éves koráig,
- c) legalább egy, vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozója munkanélküli,
- d) a Munkáltatónál legalább 10 éves munkaviszonya van,
- e) pályakezdő munkavállaló esetén a próbaidő leteltét követő 7 hónap még nem telt el.

34. A Munkáltató azonnali hatályú felmondását megalapozó körülmények különösen:

- a) A munkavállaló két, vagy több esetben igazolatlanul nem jelenik meg az előírt helyen és időpontban munkavégzés céljából, illetve készenlét, ügyelet esetén két, vagy több esetben önhibájából nem áll rendelkezésre.
- b) Amennyiben 3 éven belül kettő vagy több esetben írásbeli figyelmeztetés és/vagy pénzbírság kerül a munkavállaló részére kiszabásra, az ezután újabb kötelezettségszegést követ el.
- c) A munkavállaló önhibájából munkára képtelen állapotban jelenik meg munkavégzés céljából, vagy munkaidőben önhibájából ilyen állapotba kerül, így különösen a munkavégzés előtti alkoholos befolyásoltság, munkahelyi alkoholfogyasztás, orvosi vizsgálat alapján megállapított munkaképességeire hátrányosan ható szer befolyása alatt munkába áll, vagy a munkavégzés helyén ilyen szert fogyaszt.
- d) A munkavállaló jogosulatlanul kettő, vagy több alkalommal megtagadja a munkáltatói utasítást, vagy a Munkáltató intézkedésre jogosult vezetője rendelkezésének teljesítését.
- e) A munkavállaló megsérti a munkavédelmi előírásokat és ezáltal a saját vagy más életét, testi épségét, egészségét közvetlenül vagy súlyosan sérti vagy veszélyezteti.
- f) A munkavállaló nem teszi eleget az egyéb jogviszony bejelentési kötelezettségének, vagy megsérti a további munkavégzésre irányuló, jelen Kollektív Szerződésben rögzített magatartási szabályokat.

35. A Munkáltató azonnali hatályú felmondása esetén a felmondást megelőzően a körülményeket teljes körűen tisztáznia kell, továbbá lehetőséget kell biztosítani a munkavállaló védekezésének és bizonyítékainak az előterjesztésére.

36. A munkavállaló azonnali hatállyal különösen akkor szüntetheti meg a jogviszonyát, ha:

- a) a Munkáltató (nevében eljáró vezető) lényeges kötelezettségeit szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, így különösen:
 - aa) ha nem tartja be a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat;
 - ab) ha a megjelölt időpontban nem fizeti meg a bért, az egyéb juttatásokat és járandóságokat;
 - ac) ha a foglalkoztatottat bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad;
 - ad) ha jogait rendeltetésellenesen, visszaélészerűen gyakorolja;
 - ae) nem tartja be a jogszabályokban és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott, a munkabér védelmét szolgáló rendelkezéseket;

- b) olyan magatartást tanúsít a foglalkoztatottal szemben, amivel lehetetlenné teszi jogviszonyának fenntartását, így különösen, ha emberi méltóságában megsérti, illetve alapvető jogainak gyakorlásában korlátozza.

A munka- és pihenőidő

37. A foglalkoztatott munkaidejét és munkarendjét a munkaszerződésben, valamint a munkaköri leírásban is rögzíteni kell.
38. A munkaidőkeret mértéke a kéményseprőipari tevékenységet ellátó, valamint a portaszolgálati tevékenységet ellátó munkavállalók tekintetében 4 hónap, melyet munkaszervezési okok indokolnak.
39. A munkaidőkeret kezdő időpontja tárgyév január 1-je.
40. A Felek megállapodnak abban, hogy a munkarendre, munkaidőre és a pihenőidőre, valamint ennek elszámolása (készenlét, rendkívüli munkavégzés stb.) rendjére vonatkozó szabályokat szervezeti norma szabályozza. A Munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva az arra vonatkozó jogszabályok, valamint szervezeti normák előírásainak betartásával kérelemre engedélyezheti vagy elrendelheti a rugalmas munkarend alkalmazását.
41. Az elrendelhető rendkívüli munkaidő felső határa naptári évenként háromszáz óra.
42. A munkavállalót a munkaidő beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, illetve munkaidőkereten felül végzett munka esetén – választás szerint – az Mt-ben meghatározott díjazás, vagy szabadidő illeti meg.
43. Rendkívüli munkavégzés szabadidőben történő megváltása a közfeladat ellátását nem veszélyeztetheti. A szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.
44. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A Munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
45. A Munkáltató évente 10 munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.
46. A betegszabadság igénybevételét a foglalkoztatottnak haladéktalanul be kell jelentenie (kéményseprők esetén a megyei csoportvezetőnek), keresőképtelenségét a háziorvos (kezelőorvos) által kiadott igazolással kell bizonyítania. A Munkáltató vállalja, hogy a betegállományban lévő dolgozó táppénzét – a betegség 16. napjától – munkabérré kiegészíti. A kereset-kiegészítést a Munkáltató addig folyósítja, amíg a keresőképtelenség folyamatosan fennáll.

A munka díjazása, egyéb juttatások

47. A Felek rögzítik, hogy a Cafetériára vonatkozó szabályokat szervezeti norma szabályozza.
48. Amennyiben a kiküldetés idején a munkavállaló ételmezési ellátásban részesül, úgy részére napidíj nem számolható el.
49. Kiküldetés esetén, amennyiben a Munkáltató szolgálati gépjárművet nem biztosít, úgy a munkavállaló jogosult az igazolt tömegközlekedési díj Munkáltató általi megtérítésére. Saját tulajdonú gépjármű használata esetén - a Munkáltató általi előzetes engedélyezést követően - a munkavállaló mindenkori NAV normatíva (Szja tv., 60/1992. (IV.1.) Korm. rend.) alapján jogosult költségtérítésre.
50. Az egyéni védőeszközt a külön jogszabályokban, a vonatkozó szervezeti normákban - különösen a Munkáltató mindenkor hatályos Munkavédelmi Szabályzatában - meghatározott feltételek esetén kell biztosítani.
51. A forma- és munkaruha juttatására jogosító munka- és tevékenységi köröket, valamint ezen munkakörök ellátási normáját a Munkáltató szervezeti normában rögzíti. A Munkáltató vállalja, hogy ezen munkaruhák tisztítására 1500 Ft/negyedév költségtérítést biztosít a munkavállalók részére.
52. Az egyéni védőeszköz juttatásával, használatával kapcsolatos részletes szabályokat a Munkáltató Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.
53. A nem egyéni védőeszközként használatos forma- és munkaruházatot is a kor tudományos-, technikai fejlettségének megfelelően szükséges biztosítani az igényjogosultak részére. Ennek körét a Munkáltató szervezeti normában rögzíti.
54. A Felek megállapítják, hogy a szociális és kegyeleti juttatásokra vonatkozó szabályokat a Munkáltatóra vonatkozó szervezeti norma szabályozza.
55. A Felek rögzítik, hogy az élet-, baleset- és vagyonbiztosítás kiterjesztését a Munkáltató kezdeményezte a felettes szervnél, aki megkötötte a munkavállalói jogviszonyban álló személyek vonatkozásában a szerződést.
56. A munkavállaló részére eseti kérelem alapján munkabérelőleg (a továbbiakban: előleg) folyósítható. Előleg elsősorban azon munkavállaló számára engedélyezhető, akinek családi, egészségügyi, vagy más szociális ok (létfenntartási nehézségek) alapozza meg a kérelmét. Az előleg kérelmezésével, elbírálásával, visszautalásával stb. kapcsolatos eljárási szabályokat a munkáltatóra vonatkozó szervezeti norma tartalmazza.
57. A munkavállaló elismerésre a vonatkozó jogszabályokban és szervezeti normában rögzítettek szerint, a Munkáltató döntése alapján jogosult.
58. A Munkáltató számlavezetési díj, tranzakciós- és kártyadíj megtérítésére, valamint az elektronikus eszközök otthoni töltésének költségéhez történő hozzájárulás megfizetésére a vonatkozó jogszabályok, valamint szervezeti norma alapján köteles.

V. Felelősségi szabályok

Kártérítési felelősség

59. A Felek rögzítik, hogy a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokat szervezeti norma szabályozza.

Munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének esetei, jogkövetkezményei, alkalmazásának szabályai

60. A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmény alkalmazható, ha a munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegi.
61. Hátrányos jogkövetkezmény az Mt. 56. § (2) bekezdésére figyelemmel állapítható meg.
62. A jogkövetkezménynek a kötelezettség megszegés mértékével, annak tárgyi súlyával, illetve a vétkesség fokával arányban kell állnia, továbbá figyelemmel kell lenni a fokozatosság követelményére is.
63. A vétkes kötelezettség megszegést elkövető munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezmények:
- a) írásbeli figyelmeztetés;
 - b) pénzbírság, amely nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi munkabérének összegét;
 - c) felmondás.
64. Vétkes kötelezettség megszegés esetén a hátrányos jogkövetkezmény (a továbbiakban: fegyelmi jogkör) megállapítására az igazgató, távolléte esetén az őt helyettesítő igazgatóhelyettes a jogosult.
65. Ugyanazon kötelezettség megszegésért több joghátrány nem szabható ki, illetve egyik joghátrány a másikkal nem kapcsolható össze. Ha több kötelezettség megszegést egy eljárásban bírálnak el, csak egy joghátrányt szabható ki.
66. A fegyelmi eljárás elrendelése, illetve a hátrányos jogkövetkezmény kiszabása mellőzhető, ha a vétkes kötelezettség megszegés olyan csekély súlyú, hogy – figyelembe véve a fegyelemsértőnek a magatartását és a munkahelyi rendhez való viszonyát - a munkahelyi rend és fegyelem védelme figyelmeztetéssel is elérhető. A figyelmeztetést írásba kell foglalni.
67. Ha a vétkes kötelezettség megszegés elkövetője az eljárás elrendelése nélküli figyelmeztetést nem fogadja el és annak a közlésétől számított három munkanapon belül kifogást jelent be, a fegyelmi eljárást haladéktalanul el kell rendelni.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására irányadó (fegyelmi) eljárásra vonatkozó szabályok

68. A Felek megállapodnak abban, hogy a fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályokat a Munkáltató szervezeti normában szabályozza.

VI. Záradék

69. A Kollektív Szerződést – az aláírást követően – az aláíró Felek a honlapjukon nyilvánosságra hozzák.
70. Jelen szerződést a Felek elolvasás és értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá.
71. Jelen 11 számozott oldalból álló szerződés négy eredeti, egymással megegyező példányban készült, amelyből kettő példány a Munkáltatót, kettő példány a Szakszervezetet illeti meg.

Budapest, 2017. augusztus 2.



Berecz György tű. ezredes
tűzoltósági tanácsos
igazgató

.....
jogilag ellenjegyzem

.....
pénzügyileg ellenjegyzem

76.21

Kiss Sándor
elnök

