

**MAGYARORSZÁGI  
GYÓGYSZERGYÁRTÓK  
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE**

**VDSZ GYÓGYSZERIPARI  
SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉG**



**GYÓGYSZERIPARI  
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

**2013.**

Budapest, 2013.

# GYÓGYSZERIPARI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

## 1. A Gyógyszeripari Kollektív Szerződés célja

A szerződés aláírói egyértelmű kötelezettséggel nyilvánítják ki, hogy céljuk egymás érdekeire tekintettel együttműködve:

- a gyógyszeripar dinamikus fejlődésének szolgálata,
- a rendelkezésre álló anyagi és szellemi erőforrások hasznosítása, gyarapítása,
- a szakmai és foglalkoztatási kultúra továbbfejlesztése,
- a munkavállalók kollektív biztonsága, jövedelmi helyzetük, valamint élet- és munkakörülményeik javítása,
- a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek megállapodás alapján történő szabályozása,
- a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozása.

## 2. A szerződés megkötése, hatálya

2.1. Jelen szerződést, annak tartalmával, szándékával egyetértve, egyfelől a Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége (MAGYOSZ) tagjaiként az alulírott tagvállalatok első számú vezetői, mint a munkáltatók (továbbiakban: munkáltató, fél), másfelől ugyanezen munkáltatóknál a munkavállalók képviselőiben a VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség választott tisztségviselői (továbbiakban: munkavállaló, fél) kötik meg, írják alá. Munkáltató és munkavállaló együttesen: felek, szerződő felek. A munkáltató és munkavállaló részéről jelen szerződést aláíró tagvállalati első számú vezető, szakszervezeti választott tisztségviselő jelen szerződés alkalmazásában külön-külön: aláíró fél.

2.2. A Gyógyszeripari Kollektív Szerződéshez, annak megkötésekor alá nem író gyógyszeripari munkáltatók - amennyiben a szerződésben foglaltakkal egyetértenek és azokat magukra nézve kötelezőnek tekintik - csatlakozhatnak.

2.3. A szerződés aláírói tudomásul veszik, hogy e szerződés olyan közös érdekeket, szakmai sajátosságokat szabályozó keret, amelyet a munkahelyi Kollektív Szerződések megkötésekor, illetve módosításakor minimális kötelezettségként figyelembe vesznek.

2.4. A szerződés hatálya a szerződést megkötő MAGYOSZ-hoz tartozó, valamint a csatlakozó munkáltatóknál munkaviszonyban álló, a munkát rendszerint Magyarországon végző, minden munkavállalóra kiterjed, az Mt. 208. §-a szerinti vezetők kivételével.

2.5. A Gyógyszeripari Kollektív Szerződést a felek határozatlan időre kötik.

### **3. A szerződés módosítása**

3.1. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a gazdasági élet szükségszerű változásai miatt e szerződésben foglaltakat évente felülvizsgálják, de egyébként bármikor módosíthatják, ha ezt a körülmények kellően indokolják.

3.2. A szerződés módosítását előkészítő bizottság végzi, melynek tagjait a munkavállalói és a munkaadói oldal delegálja. A bizottság csak egyeztetési, a megállapodást előkészítő joggal rendelkezik.

3.3. A tárgyévre vonatkozó bérfejlesztés –alaplábér, a kategória minimumok, a minimális alapbér – mértékére és az éves szociális és jóléti juttatások keretösszegének módosítására irányuló tárgyalásokat a felek tárgy év II. negyedévében megkezdik.

### **4. A szerződés felmondása**

4.1. A szerződést, bármelyik aláíró fél 3 hónapos határidővel felmondhatja, amely jelen szerződést csak vele szemben szünteti meg.

4.2. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a szerződés bármely aláíró fél részéről történő felmondása előtt kötelezően egyeztetnek, melyre egyeztető bizottságot hoznak létre.

### **5. Általános szabályok**

5.1. A szerződő felek kötelesek az e szerződésben foglaltakat érvényesíteni, s erre tekintettel vállalják, hogy az általuk képviselt munkáltatók törekszenek ennek megfelelő munkahelyi Kollektív Szerződéseket kötni. A megkötött munkahelyi Kollektív Szerződéseket, illetve azok módosításait a szerződő felek egymásnak kölcsönösen megküldik.

5.2. Az e szerződésnél részletesebb - a helyi sajátosságokra is figyelemmel lévő - Kollektív Szerződések jelen aláírt szerződéssel ellentétes szabályt nem tartalmazhatnak, kivéve, ha az a munkavállalókra kedvezőbb. A munkahelyi Kollektív Szerződésben már megszerzett jogosultságok, mértékek a Gyógyszeripari Kollektív Szerződésben foglaltakra való hivatkozással nem csökkenthetők. Jelen szerződés egyes pontjai, az ott meghatározott egyes kérdéseket, a munkahelyi Kollektív Szerződések szabályozási körébe, vagy külön megállapodásokban történő rögzítés körébe utalják.

5.3. A szerződő felek közös érdeke a munkavállalók szakmai továbbképzése, illetve a változó igényeknek megfelelő átképzése. Ennek érdekében a felek támogatólag együttműködnek, sajátos eszközeikkel ezt segítik.

5.4. A felek törekednek arra, hogy az általuk képviselt munkáltatók átalakulása, továbbá bármilyen privatizáció esetén az e szerződésben foglaltak az új munkáltatókra is kiterjedően érvényben maradjanak.

5.5. E szerződés szabályai minimumot tartalmaznak, ezektől a munkahelyi Kollektív Szerződésekben a munkavállalók javára el lehet térni.

5.6. E szerződés hatályát nem érinti az, hogy valamelyik aláíró szövetségbe tömörül, vagy szövetséghez csatlakozik. A szerződő felek kötelesek ezt a tényt a változást rögzítő iratokban feltüntetni.

5.7. Az e szerződésben nem szabályozott kérdések tekintetében a Munka Törvénykönyve és a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok – köztük a munkahelyi Kollektív Szerződések - az irányadók.

A munkahelyi Kollektív Szerződések – a Munka Törvénykönyve eltérő rendelkezése hiányában – a Munka Törvénykönyve Második és Harmadik részében foglaltakról eltérhetnek.

5.8. A szerződő felek kijelentik, hogy a Gyógyszeripari és a munkahelyi Kollektív Szerződések betartását az általuk képviseltek részéről garantálják. Ezen szerződésben foglaltakat a munkáltatók intézkedéseikkel, szándékos mulasztással, illetőleg a munkavállalók képviselői sztrájkok kezdeményezésével, támogatásával nem sértik.

5.9. Szerződő felek együttműködnek a Munka Törvénykönyvében, a Munkavédelemről valamint a Kémiai Biztonságról szóló törvényekben, illetve e Kollektív Szerződésben szabályozott, munkaviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek betartásában és betartatásában, így a munkabéke fenntartásában

5.10. Szerződő felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, tájékoztatókat, adatokat, az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket bármely fél kérésére bizalmasan kezelik.

5.11. Az aláíró felek évente kétszer (tavasszal és ősszel) áttekintik az aláíró felek vállalatainak és dolgozóinak helyzetét. A munkaadói oldal tájékoztatást nyújt a fő számokról, tendenciákról, esetenként a munkavállalói oldal kérésének megfelelően. Ennek keretében a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

## **6. A szerződést kötő felek kapcsolattartása**

6.1. Tájékoztatók, tervezetek, iratok, stb. megküldése a másik félnek.

6.2. Szakértői egyeztetések.

6.3. Vezetők közötti konzultációk és egyeztetések.

6.4. Előkészítő Bizottság létrehozása és működtetése.

6.5. A szerződést aláíró felek képviselői által folytatott tárgyalások.

6.6. Részvétel biztosítása - meghívottként – a Gyógyszeripari Kollektív Szerződés keretében tartozó ügyek megtárgyalására.

## **7. Az együttműködés formái**

7.1. A felek kötelesek egyeztetni minden e szerződésben szabályozott, illetve szabályozást igénylő kérdésben.

7.2. Szerződő fél munkáltatók ingyenesen biztosítják a szakszervezeti jogok gyakorlásához szükséges alapvető dologi, illetve működési feltételeket, amelynek formáit és mértékét a munkahelyi Kollektív Szerződésben, vagy külön megállapodásban szabályozzák.

A munkáltató vállalja továbbá - a munkavállalók meghatalmazása alapján - a munkavállalók érdekképviselője által igényelt tagdíjlevonás lebonyolítását, továbbá - az érdekképviselőnek vagyonának - a vonatkozó szabályoknak megfelelő - őrzését a munkáltató területén belül.

7.3. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeti tisztségviselőt munkajogi védelem illeti meg megbízatásának idejére, illetve annak megszüntetését követő hat hónapig, feltéve, ha a tisztséget legalább tizenkét hónapon át betöltötte az Mt. 273 §-ban meghatározott módon és mértékben. A teljes munkaidőre mentesített tisztségviselők megbízatásának megszűnése után, a munkáltató törekszik arra, hogy a tisztségviselő képességének megfelelő munkát ajánljon fel.

7.4. A munkáltató köteles a szakszervezet képviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve minden kettő, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi egy óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távollmaradást legalább 5 nappal előtte be kell jelenteni. A jelen szerződés 7.2. pontjában szabályozottak szerint, munkahelyi Kollektív Szerződés vagy külön megállapodás rendelkezhet arról, hogy a nyugdíjas szakszervezeti tagok után a munkáltató nyújt-e munkaidő-kedvezményt, és ha igen, milyen számítási móddal és milyen mértékben.

7.5. A számítás alapját képező létszámot a szakszervezetek kötelesek minden évben hitelt érdemlően bizonyítani. A hitelesség megállapítására vonatkozó eljárást a munkahelyi Kollektív Szerződésnek, vagy a szerződő felek közötti külön megállapodásnak kell tartalmaznia.

7.6. A szakszervezetek, illetve a munkáltatók a munkavállalók számára igény esetén jogsegélyszolgálatot működtetnek. A működtetéshez szükséges tárgyi és anyagi feltételeket a munkáltató anyagi lehetőségeihez mérten biztosítja. Az erre a célra szolgáló keret mértékét a munkahelyi Kollektív Szerződés, vagy külön megállapodás tartalmazza.

## 8. Munkaviszonnal összefüggő általános szabályok

8.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést, valamint a munkaszerződés módosítását a munkáltató köteles írásba foglalni.

8.2. A munkáltatónak és a munkavállalónak a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló  
–alpbérében,  
–munkakörében.

Felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb 6 (hat) hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki.

A munkáltató – az Mt-ben meghatározott eseteket kivéve – legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül a munkavállalót írásban tájékoztatja

- a) a munkavégzés helyéről,
- b) a napi munkaidőről,
- c) az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- d) a munkabérrrel való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról.
- e) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- f) a rendes szabadság mértékéről, annak számítási módjáról és kiadásának, valamint
- g) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- i) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- j) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet működik.

8.3. A munkáltató jogosult a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ennek időtartamát a munkahelyi Kollektív Szerződések szabályozzák.

8.4. A teljes napi munkaidő 8, a heti munkaidő 40 óra, ettől eltérést az egyes területeken a vonatkozó jogszabályok alapján a munkahelyi Kollektív Szerződés szabályozhat.

8.5. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként **300** óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

8.6. A munkáltató elrendelheti, hogy a munkavállaló rendkívüli munkavégzésre rendelkezésre álljon.

Készenlét: a munkavállaló által meghatározott – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen munkavégzésre rendelkezésre állás.

Ügyelet: munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő munkavégzésre való rendelkezésre állás.

A fentiek elrendelését – ha erre mód van – a készenlét, ill. ügyelet megkezdése előtt legalább 3 nappal a munkavállalóval közölni kell.

A munkáltatónak írásba kell foglalnia, ha a dolgozó kéri:

- a rendkívüli munka és az ügyelet, készenlét elrendelését,
- a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését,
- minden olyan munkavégzés elrendelését, amelynek esetén anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amiért a munkavállaló a munkáltatótól rendkívüli díjazásban, illetőleg juttatásban részesül.

8.7. A munkáltató és a munkavállaló a munkaviszonyból származó igénye érvényesítésére a munkaügyi jogvitát megelőzően előzetes egyeztetést kezdeményezhet, melynek rendjét a munkahelyi Kollektív Szerződésben szabályozhatják.

8.8. Az Mt. 84. §-ában foglaltaktól a munkáltató eltekint a munkavállaló számára méltánylást érdemlő esetekben.

8.9. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben szabályozott végkielégítés feletti végkielégítés mértékét és feltételeit a munkahelyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.

8.10. Amennyiben a munkáltatók egyes egységeiket új, vagy más jogi személyiségű formában kívánják működtetni, a munkavállalókat érintő és a munkáltató hatáskörébe eső foglalkoztatási feltételekről a munkáltatók a szerződéskötésre jogosult szakszervezetekkel érdemi konzultációt folytatnak.

## **9. Bérek és keresetek**

9.1. Bértarifában kell rögzíteni az aláírókra kötelezően alkalmazandó teljes munkaidőre vonatkozó havi bruttó alapbér minimumokat.

Ennek összegét az 1. sz. melléklet tartalmazza.

9.2. A munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló alapbére a gyógyszeripari bértarifában meghatározott mérték alatt nem lehet. Részmunkaidős munkavállalónál a tarifabéreket legalább a munkaidő arányának megfelelően kell alkalmazni.

9.3. Gyógyszeripari szabályozási szinten évente kell megállapodni az átlag havi bruttó alapbér-növekedés mértékében.

Ezt a 2. sz. melléklet tartalmazza.

## **10. Bérpótlékok**

10.1. A munkáltatók törekednek arra, hogy a bérpótlék terén az Mt-ben meghatározott mértéken felüli mértékben állapodjanak meg a szakszervezettel.

## **11. Állásidő díjazása**

11.1. A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő),- az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbére, vagy a munkahelyi Kollektív Szerződés szerinti díjazás illeti meg.

## **12. Kollektív egészségvédelem**

12.1. A munkáltató írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót, ill. kérése esetén tájékoztatja az Üzemi Tanácsot, illetve kérésre a szakszervezetet, az egészségkárosító kockázatokról, különös tekintettel a

- rákkeltő anyagokra
- hormonhatású anyagokra,
- sugárártalmú anyagokra,
- antibiotikumokra és a
- citosztatikumokra.

12.2. A munkáltatók alapanyaggyártó és gyógyszergyártó üzemeiben az Egészségügyi Világszervezet "Emberben bizonyítottan rákkeltő hatású vegyi anyagok" – (ÉVSZ I. rákkeltő kategória) című kiadványában szereplő anyagokat felhasználó fázistermék gyártásnál, illetve technológiákon a törvényes munkaidőn túl csak azok számára rendelhető el rendkívüli munka (ügyelet) a munkahelyen, akik a rendes munkaidőben nem ezekkel az anyagokkal dolgoztak.

12.3. Az egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalóknak a munkáltató köteles a biztonságos munkavégzéshez szükséges védőfelszerelést biztosítani, kockázatelemzést, kockázat-értékelést végezni.

12.4. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandósága megállapításától gyermeke egy éves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphéternél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

## **13. Öltözet, védőfelszerelés**

13.1. A munkáltató minden olyan munkahelyen, ahol egészségkárosító kockázatok fennállnak, illetve a ruházat nagymértékű szennyeződésével, elhasználódásával járó munka esetén térítésmentesen védőruhát és védőfelszerelést biztosít. Ennek részletes szabályait a munkahelyi Munkavédelmi Szabályzatban, annak hiányában egyéb alkalmas módon kell meghatározni.

13.2. A munkáltató egyéb területein és munkakörökben a munkahelyi Kollektív Szerződésben szabályozottak szerint biztosít munkaruhát.

## **14. Szociális és jóléti juttatások**

14.1. Évenként kell a munkahelyi Kollektív Szerződésben meghatározni az adott évben a szociális és jóléti célokra fordítható minimális bruttó keretet. Szociális és jóléti juttatások alatt azon béren kívüli juttatások és szolgáltatások átlagos bruttó összege értendő, amely a munkavállalók szociális és jóléti helyzetét javítja, vagy ahhoz járul hozzá, ideértve a Cafeteria



rendszer keretösszegét is. A bruttó összeg magában foglalja a munkáltatót terhelő összes közterhet és költséget. Ezen összeghez való hozzájutás és jogosultság módját és mértékét minden vállalat egyénileg szabályozza, a mellékletben megadott összeg nem vonatkozik az egyéni szabályozások szerint arra nem jogosultak körére.

Ennek minimális összegét a 3. sz. melléklet tartalmazza.

Ez az összeg pl.

- rekreáció, üdültetés
  - éttermi- és büfé szolgáltatás
  - egészséges életmód, sportolás
  - kultúra
  - szociálisan hátrányos helyzetűek illetve rászorultak támogatása
  - munkavállalói öngondoskodás erősítése (pl.: különböző pénztári hozzájárulások révén)
  - illetve egyéb, Cafeteria vagy más munkáltatói szabályzat keretében helyileg hozzáférhető juttatások
- célokra fordítható.

14.2. Az üdülő, pihenőház, egyéb szociális létesítmény elidegenítéséről, más célra történő hasznosításáról a munkáltatónál szerződéskötésre jogosult szakszervezet(ek)et előzetesen tájékoztatni szükséges.

## 15. Munkavállaló kötelezettségei

15.1. Munkavállaló köteles a munkáltató által előírt időben és helyen, munkára képes állapotban megjelenni: munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel, gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

15.2. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, valamint munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

15.3. A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

Ez nem jelentheti a szakszervezetek érdekképviselői tevékenységének jogellenes korlátozását.

## 16. Munkáltatók kötelezettségei

16.1. A munkáltató köteles - a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. A munkáltató biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.

16.2. A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállalók a munkaviszonyból eredő jogukat gyakorolni, kötelezettségeiket teljesíteni tudják.

## **17. Sztrájk**

17.1. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a sztrájk meghirdetését megelőzően egyeztető tárgyalást folytatnak.

17.2. Az eredménytelen egyeztető tárgyalás esetén a sztrájkot kezdeményezők:

- írásban értesítik a sztrájk kihirdetéséről a munkáltató vezetőjét,
- a kihirdetés és megkezdés között biztosítanak annyi időt, hogy a munkahelyek, berendezések, anyagok védelme, biztonsága megszervezhető legyen,
- amennyiben a sztrájk ideje alatt az őrzés, leállíthatatlan technológia, fenntartó jellegű energiaszolgáltatás, stb. személyzetet igényel, így ezt a még elégséges szolgáltatás kérdéseit rendező megállapodásban a felek rögzítik,
- ha a sztrájk ideje alatt életet, testi épséget, egészséget, környezetet, munkahely biztonságát veszélyeztető helyzet alakul ki, úgy a biztonság helyreállításában a sztrájk kezdeményezője köteles együttműködni.

## **18. Záró rendelkezések**

18.1. A Gyógyszeripari Kollektív Szerződés közzétételének, megismertetésének módjáról a munkáltatók gondoskodnak.

18.2. A munkahelyi Kollektív Szerződés létrehozásának és a megfelelő példányszámok biztosításának költségei a munkáltatókat terhelik.

18.3. A Gyógyszeripari Kollektív Szerződést kiegészítő rendelkezéseket e szerződés mellékletei tartalmazzák.

18.4. E Kollektív Szerződés hatályba lépésével a 2005. október 17-én megkötött Gyógyszeripari Kollektív Szerződés és valamennyi módosítása hatályukat veszti.

18.5. Ez a szerződés a kölcsönös aláírást követően kihirdetésre kerül és az azt követő hónap első napján lép hatályba. Ezen időponttól a szerződésben foglaltakat a szerződő felek magukra nézve kötelező erejűnek ismerik el.

Budapest, 2013.

Aláírók (a munkáltatók nevében)	Aláírók (a munkavállalók nevében)
<p><b>1. Alkaloida Vegyészeti Gyár Zrt.</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Harin Mehta Parmanand</b></p>	<p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Jekó József</b></p>
<p><b>2. TEVA Gyógyszergyár Zrt</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Kaszás Mihály</b></p>	<p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Margittai Péter</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Papp Zsuzsánna</b></p>
<p><b>3. Chinoin Gyógyszer- és Vegyészeti Termékek Gyára Zrt.</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Christophe Gourlet</b></p>	<p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Pánczélné Fehér Gabriella</b></p>
<p><b>4. EGIS Gyógyszergyár Nyrt.</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Hodász István</b></p>	<p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Horváth Tiborné</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Horváth László</b></p>
<p><b>5. Richter Gedeon Vegyészeti Gyár Nyrt.</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Bogsch Erik</b></p>	<p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Posztós Endre</b></p>
<p><b>6. Sanofi-Aventis Magyarország Kereskedelmi és Szolgáltató Zrt.</b></p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Christophe Gourlet</b></p>	<p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>Pánczélné Fehér Gabriella</b></p>

**Ellenjegyzem:**

**Bogsch Erik**  
Magyarországi Gyógyszergyártók

**Ellenjegyzem:**

**Posztós Endre**  
VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti

**Csatlakozó:**

**1. Xellia Kft.**

.....  
**Mile Attila**

.....  
**Sas László**

**2. Ceva-Phylaxia Zrt.**

.....  
**Thierry Le Flohic**

.....  
**Grabant Tiborné**

---