



Tájékoztató
Befektetőknek ajánljuk
Dél-alföldi régió –2008.

TARTALOM

1. Bevezető	5
Földrajzi helyzet, természeti adottságok	5
Népesség	8
2. Gazdasági és munkaerő-piaci helyzet	9
A régió főbb gazdasági jellemzői	9
Gazdasági aktivitás	10
Alkalmazásban állók és átlagkeresetük	10
Nyilvántartott álláskeresők főbb jellemzői	11
3. Munkajogi, munkaügyi, foglalkoztatás jogi szabályok	15
Munkaviszony létesítése	15
A munka díjazása	17
Munkaviszony megszűnése, megszüntetése	18
Atipikus foglalkoztatási formák	19
Külföldiek munkavállalása Magyarországon	22
4. A Munkaerőpiaci Alapból nyújtható támogatások	29
Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás	29
Munkahelymegőrzés támogatása	30
Munkaerő-piaci válsághelyzetek kezelésének foglalkoztatási szerkezetváltás elősegítésének 2008. évi támogatása	30
Munkahelymegőrzés támogatása	30
Munkaerő-piaci válsághelyzetek kezelésének foglalkoztatási szerkezetváltás elősegítésének 2008. évi támogatása	30
Közhasznú munkavégzés támogatása	31
Munkahelyteremtés támogatása	32
Magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támogatása – MPA-2008-2	33
Az álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások	33
Munkaerő-piaci programok	34
Mobilitási támogatások	35
Közmunka programok	35
A Bérgarancia alaprészből nyújtható támogatás	36
5. Munkaerő-piaci szolgáltatások	38
Munkatanácsadás	38
Pályatanácsadás	38
<i>Pályaválasztási tanácsadás</i>	38
<i>Pályamódosítási (korrekciós) tanácsadás</i>	39
Álláskeresési tanácsadás	39
<i>Egyéni álláskeresési tanácsadás</i>	39
<i>Álláskeresési technikák oktatása</i>	39
<i>Álláskereső Klub</i>	40
Pszichológiai tanácsadás	40
Csoportos létszámleépítés, illetve annak hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás	40
Foglalkoztatási Információs Tanácsadó (FIT)	41
6. Atipikus foglalkoztatási formák	42
Távmunka	42
Magán-munkaközvetítő, valamint munkaerő-kölcsönző tevékenységet végzők nyilvántartásba vétele	42
Alkalmi Munkavállalói könyvvél (AM könyv) történő foglalkoztatás	43
7. Start-kártyák	45
Start-kártya	45
Start Extra Kártya	46
8. Képzési támogatások	47
9. A Dél-alföldi régióban működő magán munkaközvetítők	49
10. A Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ és kirendeltségei	51

Kiadja Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ
 Nyomdai előkészítés: Grafikai Művek Bt., Békéscsaba
 Nyomdai munkák: Kolorprint Kft., Békéscsaba
 Megjelent 1000 példányban

1. Bevezető

Földrajzi helyzet, természeti adottságok

A dél-alföldi régió kelet-közép Európában, a Kárpátok által körülhatárolt medencében fekszik, az ország délkeleti és déli területén, a Bács-Kiskun, Békés és Csongrád megye által lefedett területen. A régió területe 18 338 km², az ország összterületének 19,7%-a, mellyel a dél-alföldi régió Magyarország legnagyobb kiterjedésű térsége. A régió északi, északnyugati területe az ország középső részéhez kapcsolódik, Békés és Bács-Kiskun megye egyes határ menti területei viszont az ország középpontjához képest meglehetősen periferikus területet képeznek.

A régió délen Szerbia-Montenegróval határos, keleten Romániával. A régióban 254 település található, 207 község, 47 város. Az ország lakosságának 13,3%-a él itt. A települések többsége, 31,5%-a 2–5 ezer fős népességnagyság-csoportba tartozik, további 25,6%-a 1–2 ezer főt, 15,4%-a 500–1000 főt számláló település. A régióban csak egy 50–100 ezer fős nagyságú város található, és kettő 100 ezer főt meghaladó.

A jellemző éghajlat a térségben mérsékelt, enyhén kontinentális, gyenge mediterrán hatásokkal, amelyek főként a déli részen érzékelhetők. Az éghajlati elemek közül mindössze a csapadék mennyisége (600–700 mm többéves átlagban) és különösen szezonális megoszlása okoz gondot időről időre. A nyár eleji esőzések, a hóolvadás után, vagy az őszi csapadék könnyen áradásokat és elöntéseket okozhatnak, míg nyáron aszály fenyeget. A biztonságos mezőgazdasági termeléshez ezért a folyók szabályozása, a belvízveszélyes területek vízelvezetése, a melioráció kiterjesztése elengedhetetlen.

A régió tájjellegét az Alföld határozza meg, melyet a Tisza és mellékfolyói által feltöltött síkság, valamint a Duna–Tisza között található homokos, buckákkal tagolt térszín jellemzi. Vízrajza változatos: felszínét a Tisza és holtágai, a Duna, a Maros, a Körös folyók, továbbá sok tó és csatorna tagolja. A szelek, a vizek és az ember változatos tájformákat alakított ki a Dél-Alföldön. Évmilliók alatt a környező hegyek vizeit az ide vezető folyók feltöltötték, legfinomabban szemcsézett hordalékukat rakták le itt. A Duna, a Tisza, a Körösök és a Maros terjedelmes hordalékkúpokat építettek lelassult folyásukkal; óriás kanyarjaikkal új és új medret mélyítve maguknak, az elhagyott vízjárásokban pedig változatos élővilágot hagytak

hátra. Az eltérő alapkőzetten különböző élőhelyek, lösz- és homok puszták biztosítják a növény- és állatvilág életfeltételeit. A régiót 2 országosan kiemelt térség is érinti: a Tiszamenti terület és a Duna–Tisza közti hátság. A medencealjzat jelentős süllyedésének eredményeként itt található az Alföld egyik legnagyobb süllyedéke is, az ún. Makó–Hódmezővásárhelyi-árok. Ebbe a süllyedésbe több ezer méter vastagságú tengeri, majd folyóvízi üledék rakódott le. A medencealjzat relatív kiemelkedéseivel kapcsolódó földtani csapdákból halmozódott fel hazánk legjelentősebb szénhidrogénkészlete (pl. Szank, Zsana, Szeged–Algyő, Pusztamérges, Kardoskút térségében). A porózus üledékek a **szénhidrogének** kívül igen nagy mennyiségű hévízkészletet tárolnak. Ezek hasznosítása már hosszabb idő óta folyik a régióban.

Becslések szerint a Dél-Alföldön található a hazai **hévízkészlet** kb. 39%-a. Hozzávetőlegesen 180 termálkút üzemel Csongrád megyében, 17 Bács-Kiskun megyében és 70-nél is több Békés megyében. A kutak általában 50–70 m³/óra kapacitással rendelkeznek. Területileg a régió Tiszától keletre eső részén kedvezőbbek a termálvizes adottságok (melegebb, bővebb vízhozamú rétegek). A régió ásványi nyersanyagai között említésre érdemes még a jelentős mennyiségű folyami homok, valamint az ipari célokra jól hasznosítható **agyagfélések** (téglaagyártás, fazekas ipar).

A régió földterületének nagy része alkalmas mezőgazdasági hasznosításra, területének 71%-a mezőgazdasági terület. A régió talaja nagyon változatos, megtalálható a Duna–Tisza közti homokos pusztaságtól, a szinte asztallap simaságú, lösszel fedett, országhatáron túlnyúló, kiváló termőképességű Bácska, a tiszántúli Békés-Csanádi löszhát **az ország egyik legtermékenyebb vidéke**, kiváló agráradaptáltsággal és gazdaságokkal.

Nemzetközileg is jelentős természeti értékek, védett területek: a régióban három **nemzeti park** működik (Körös–Maros Nemzeti Park, Kiskunsági Nemzeti Park, Duna–Dráva Nemzeti Park), ezek területe az országban lévő összes nemzeti park területének 21%-át adja; a tájvédelmi körzetek 8, a természetvédelmi területek 13%-a a régióban található.

A Dél-Alföld 25 **statisztikai kistérsége** közül 8 tartozik az ország 33+14 leghátrányosabb kistérsége közé. A régió belüli térszerkezet vázát nem a statisztikai kistérségek, hanem más rendezőelvek mentén kialakuló, viszonylag homogén településcsoportok képezik. Ilyenek: a megyeszékhelyek (illetve részben Baja), szomszédos városaik és szuburbanizálódó övezeteik együtteséből formálódó városregiók (illetve agglomerációk), melyek a régió legnagyobb kiterjedésű, összefüggő, dél-alföldi viszonylatban fejlett, erősen urbanizálódó, dinamikus pólusai.

Alföldi jellegzetesség, az egymás szomszédságában fekvő, fontosabb **közlekedési** artériára felfűző, többnyire tradicionális városok által kirajzolt viszonylag fejlett, urbanizált tengelyek (ilyennek tekinthető a régiót északon övező Gyomaendrőd–Szarvas–Szentés–Csongrád–Kiskunfélegyháza–Kecskemét–Lajosmizse,

továbbá a Szeged–Hódmezővásárhely–Orosháza–Békéscsaba–Gyula sáv), a régió Duna menti, néhány várost, de nagyjából falusi településeket magában foglaló nyugati pereme, melyre a viszonylagos stabilitás vagy az átlagosnál kedvezőbb helyzet a jellemző. Az ország- és megyehatár menti külső, valamint a jelentősebb külterületi népességgel rendelkező falucsoportokból álló, városok közé is behatoló belső falusi perifériák jelentősen kedvezőtlenebb helyzetben vannak. Ebben a viszonyítási rendszerben a városregiók legszembetűnőbbben (népsűrűséggel, vándorlással, népességszám-változással meghatározott) kedvező demográfiai struktúrájukkal, illetve folyamataikkal tűnnek ki. Az elmaradottság és fejlettség közötti legmarkánsabb választóvonal az urbánus és rurális települések között húzódik. Egy-máshoz viszonyított arányukban folyamatos változást hoznak a népességmozgások, valamint a – sokkal inkább az Alföldön jellemző nagyobb településméretre, mint a valós központi funkciókra alapozott – várossá nyilvánítások. Ezáltal csökkent a nagyfalvak száma és népességaránya, ugyanakkor – általános népességfogyásuk ellenére is – megkétszereződött a 10 000 fő alatti kisvárosok népességszáma. Hódmezővásárhely népességcsökkenése révén viszont már csupán a megyeszékhelyekre korlátozódik az 50 000 főnél népesebb városok köre. A minimális számú községalakítás leginkább egy nagyon mérsékelt aprófalvasodáshoz járult hozzá. A fejlettség komplex mutatója alapján dél-alföldi viszonylatban igen fejlettnek minősített települések csoportja egyértelműen kijelöli a legnagyobb, valamint a tradicionális közép- és kisvárosok körét. Közöttük található: Szeged, Békéscsaba, Gyula, Orosháza, Baja, Kalocsa, Kecskemét, Hódmezővásárhely, Szentés és Szarvas, amelyek a legmagasabb iskolai végzettséggel bíró települések, vagyis a Dél-Alföld azon városai, ahol a társadalmi-gazdasági megújuló képesség a népesség iskolai végzettsége alapján valós és igen fontos alapadottságként vehető figyelembe. Kiemelkedik közülük Szeged, mely az urbánus népesség és tevékenységek decentralizációja révén már közvetlen környezetére is kiterjeszti pozitív hatását, előbb-utóbb összefüggő, egyre fejlettebb urbanizált teret építve a ma még sok rurális vonást hordozó elővárosiasodó falvak gyűrűjével. A települések 42%-át kitevő, regionális viszonylatban társadalmi-gazdasági szempontból elmaradott települések között a falvak és a városok egyaránt megtalálhatók. A városoktól távolabbi tanyás települések, a Kalocsa környéki aprófalvak, s különösen Bács-Kiskun, illetve Észak- és Dél-Békés határ menti területeinek évtizedek óta tartó lassú demográfiai eróziója folytatódik. A rurális települések csoportjában kiemelendők a Dél-Alföld településhálózatának leginkább karakterisztikus vonást adó, egyre nagyobb mértékben differenciálódó tanyák, amelyek szerves részét képezik számos falunak, de városnak is, s azoktól elválasztva semmiképp sem fejleszthetők. E folyamat legjellemzőbb – több településből álló agglomerációs gyűrűt építő – példája Szeged volt, de csiráiban a másik két megyeszékhely körül is megjelent.

Forrás: Dél-alföldi régió: Helyzetelemzés

Népesség

A dél-alföldi régió lakónépessége 2007. január elsején 1 342 ezer fő volt, 0,4 százalékkal kevesebb az egy évvel korábnál (míg országosan a népesség fogyás minimális 0,1%-os volt). A lakosságszám alapján, a Dél-Alföld a régiók között közepesnek tekinthető, azonban a 73 fő/km²-es népsűrűség lényegesen elmarad az országos átlagtól (108 fő/ km²). A régió népességének többsége, nem egészen egyharmada 10-50 ezer fő közötti lélekszámú településen él, további egyötöde 100 ezer fős városokban, s mindössze három százaléka lakik 100-1000 főt számláló településeken.

A régió összevont korszerkezetében – összefüggésben az országgal – legnépesebb korosztály a 19-39 (28,7%), a 40-59 (27,6%) éveseké és a 60 év felettié (22,5%).

A régióban a gyermek népesség eltartottsági rátája átlagosan 21,7%, az idős népességé 24,5%, az eltartott népesség rátája 46,2% és az öregedési index 112,7. Egy kivétellel (gyermek) a régió valamennyi eltartottsági mutatója magasabb az országos átlagnál (1,3; 1,0 és 7,8 százalékponttal).

Néhány gazdasági mutatószám*

Megnevezés	Bács-Kiskun	Békés	Csongrád	Dél-alföldi régió
	megye			
Népesség száma, 2007. I. 1. (ezer fő)	536	382	424	1342
Népesség indexe	99,7	99,1	100,0	99,6
Települések száma	119	75	60	254
Népesség az országos átlag %-ában	5,3	3,8	4,2	13,3
15 év alatti népesség aránya (%)	15,3	14,6	14,5	14,9
Az eltartott népesség rátája (%)	46,2	48,0	44,7	46,2
Regisztrált vállalkozások száma (ezer db)	53,2	32,6	45,2	131,0
Ebből egyéni vállalkozás (ezer db)	33,4	23,9	30,4	87,6
Társas vállalkozások száma (ezer db)	19,8	8,7	14,9	43,4
Külföldi érdekeltségű gazdasági vállalkozások száma (db)	568	166	540	1274
Ezer lakosra jutó működő regisztrált vállalkozások száma	99	85	107	98
1 főre jutó GDP (ezer Ft)	1465	1301	1669	1482
A megye sorrendje az egy főre jutó GDP alapján (főváros és a megyék rangsorában)**	15	18	8	V. ***

* *legutolsó éves adat: KSH Statisztikai Évkönyv 2006.*

** *Forrás: KSH Magyarország Nemzeti Számlái 2004-2005.*

*** *régió sorrend*

2. Gazdasági és munkaerő-piaci helyzet

A régió főbb gazdasági jellemzői

A **bruttó hozzáadott érték** 61,3%-át a dél-alföldi régióban a szolgáltatások (G-O: kereskedelemtől az egyéb szolgáltatásig) adták 2005. évben, másodikként a legtöbb produktum az iparban keletkezett (21,4%-a), a mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat teljesítménye 11,7%, az építőiparé 5,5 százalék volt. Az előző évhez képest a termelő ágak részesedése emelkedett, míg a szolgáltatásé csökkent. Ugyanakkor a szolgáltatási szektoron belül a pénzügyi közvetítés említésre méltó (0,7%-pontos) aránynövekedést könyvelhet el. A régióban – földrajzi helyzetéből adódóan – a mezőgazdaság az országos átlagnál lényegesen nagyobb arányban járul hozzá a GDP gyarapodásához, az építőipar hányada is kissé meghaladja a hazai átlagot, azonban az iparosodottság, így teljesítménye is kisebb annál. (Országosan arányok a következők voltak: szolgáltatás: 65,5%; ipar 25,3%; építőipar 4,9% és a mezőgazdaság 4,3 százalék.)

Az egy lakosra jutó GDP a déli régióban 1482 ezer Ft volt, mely átlagos érték az országos átlagnak csak 67,8%-a, majdnem kettő és fél százalékponttal kevesebb, mint a megelőző évben. Az egy főre jutó GDP alapján a dél-alföldi régió sorrendje az ország régiói között négy év óta változatlan, az ötödik.

*Forrás: KSH, Magyarország Nemzeti Számlái 2004-2005.
(legutolsó ismert adat)*

A dél-alföldi régióban 143,9 ezer **gazdasági szervezetet** tart nyilván a KSH, melyből 30,9% társas, 61,7% egyéni vállalkozás és 6,4% nonprofit szervezet. A vállalkozások száma 133,3 ezer db, egyharmada **főtevékenysége alapján** az ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás; közel egyötöde a kereskedelem, javítás gazdasági ágba tartozik. A mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodás területén mintegy 9, az építőiparban 8, az iparban 7, az egyéb szolgáltatásban 6, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátásban 5 százalékát regisztrálták, a fennmaradó gazdasági ágak aránya 3-4% között mozog.

A régióban ezer lakosra 99 vállalkozás jutott 2007. szeptemberének végén.

Gazdasági aktivitás

A KSH lakossági megkérdezésen alapuló **negyedévenkénti munkaerő-felmérés alapján** 2007. III. negyedévében 542,4 ezren voltak jelen a dél-alföldi régió munkaerőpiacán 499,7 ezren foglalkoztatottként és 42,7 ezren munkanélküliként. A gazdaságilag aktív népesség száma (foglalkoztatottak és munkanélküliek együtt) 3,3 ezer fővel emelkedett régióinkban az egy évvel korábbiakhoz képest, ebből a foglalkoztatottak köre 2,6 ezer fővel, a munkanélkülieké pedig 0,7 ezer fővel bővült.

Az aktivitási arány (53,0%) az előző év hasonló időszakához viszonyítva 0,6 százalékponttal nőtt, a foglalkoztatási ráta (48,9%) hasonló mértékű emelkedése, és a munkanélküliségi ráta (7,9%) 0,1 százalékpontos növekedése mellett.

Aktivitási adatok 2007. III. negyedév

Megnevezés	Bács-Kiskun	Békés	Csongrád	Dél-alföldi régió
	megye			
Foglalkoztatottak száma, ezer fő	200,4	135,3	164,0	499,7
Munkanélküliek száma, ezer fő	18,9	11,8	12,0	42,7
Gazdaságilag aktívák száma, ezer fő	219,3	147,1	176,0	542,4
Gazdaságilag nem aktívák száma, ezer fő	188,8	143,5	148,1	480,4
Aktivitási arány, %	53,7	50,6	54,3	53,0
Foglalkoztatási arány, %	49,1	46,6	50,6	48,9
Munkanélküliségi ráta, %	8,6	8,0	6,8	7,9

Forrás: KSH stADAT

Alkalmazásban állók és átlagkeresetük

A **legalább öt főt foglalkoztató székhely szerinti munkáltatók** az év első három negyedévében átlagosan 283,3 ezer főnek biztosítottak munkalehetőséget a dél-alföldi régióban, 1,6 százalékkal kevesebbnek, mint a tavalyi év hasonló időszakában. A tendencia országosan is hasonló, bár ott egy százalék alatti a csökkenés mértéke.

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók **havi bruttó átlagkeresete** 145,4 ezer Ft volt, amely valamivel több, mint hét százalékkal magasabb a tavalyi év első három negyedévének adatainál. A havi nettó keresetek esetében is – ha szerény mértékű – növekedés tapasztalható, régiós szinten az egy évvel korábbinál 1,7%-kal többet fordíthattak vásárlásra.

Forrás: KSH, Összehasonlító adatok 2007/3.

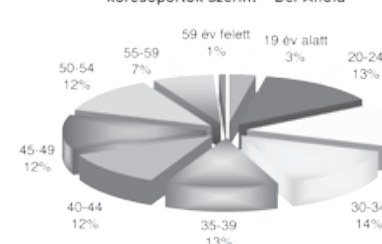
Nyilvántartott álláskeresők főbb jellemzői¹

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a dél-alföldi régióban átlagosan 65,1 ezer álláskeresőt tart nyilván, közel kétötödüket Bács-Kiskun, több mint egyharmaduk Békés, és egynegyedüket Csongrád megyében. Az álláskeresők között a **nők** vannak valamelyest többen, részarányuk 50,7%, a férfiak 49,3%-os részaránya mellett.

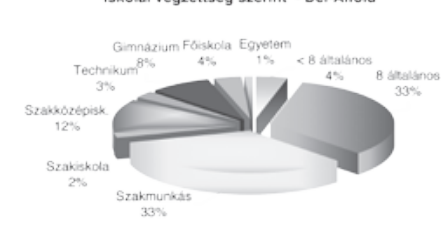


A régióban nyilvántartott álláskeresők 4 százaléka nem fejezte be általános iskolai tanulmányait, 34 százaléka pedig **8 osztályt végzett**. 35 százaléuk szakmunkás és szakiskolás, 23 százaléuk érettségizett és közel öt százaléuk diplomás. A felsőfokú végzettségük többsége főiskolai oklevéllel rendelkezik (az álláskeresők 3,6%-a), egyetemet az álláskeresők egy százaléka végezte el.

A nyilvántartott álláskeresők átlagos megoszlása korcsoportok szerint - Dél-Alföld



A nyilvántartott álláskeresők átlagos megoszlása iskolai végzettség szerint - Dél-Alföld



Az álláskeresők 9,8%-a pályakezdő fiatal, havi átlaglétszámuk 6,4 ezer fő körüli.

Összevont **korcsoportok** alapján az álláskereső állomány 16%-a 25 évnél fiatalabb, 28%-a 25-34 év közötti, 24%-a 35-44 éves, 24%-uk 45-54 év közötti és a fennmaradó 8% 55 éves, illetve ennél idősebb korosztály képviselője. A régióban az álláskeresők átlagos életkora 37,5 év.

A nyilvántartott álláskeresők (**gazdaságilag aktív népesség százalékában mért**) aránya régiós szinten 11,7%, mely megyénként 9,2% (Csongrád megye) és 15,0% (Békés megye) között szóródik.

A nyilvántartott álláskeresők 21 százaléka álláskeresési **járadékban**, nyolc százaléka álláskeresési segélyben, majdnem fél százaléka vállalkozói járadékban részesül, 28%-a rendszeres szociális segélyt kap, míg 41%-uk pénzügyi ellátásra nem jogosult. (Az éppen kifutó ellátási formák aránya egy százalék alatti.)

¹ 2007. évi átlagadatok alapján

Álláskeresőink 28 százaléka tartósan (egy évnél hosszabb ideje, folyamatosan) regisztrált álláskereső.

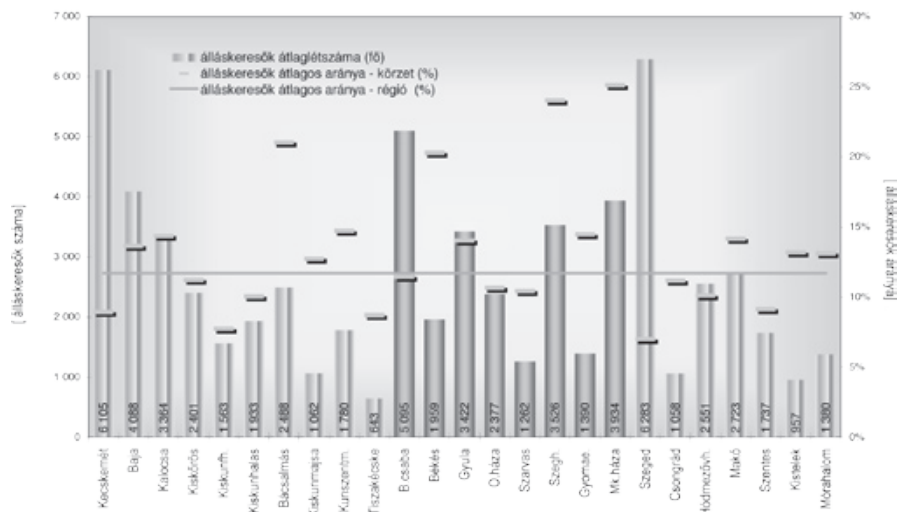
A régió munkáltatói havonta 4,2 – 8,2 ezer **álláshelyet** jelentenek be az Állami Foglalkoztatási Szolgálat dél-alföldi kirendeltségeinek valamelyikére.

Az állások 30 százalékához támogatást is igénylenének a munkáltatók, a munkahelyek több, mint a feléhez azonban anyagi segítség nem szükséges. A munkaerőigények 18%-a külföldi munkavállalásra irányul.

A felkínált állások 45%-a nem anyagi szolgáltatás, több mint egynegyede a feldolgozóipar, 14 százaléka az anyagi szolgáltatás, hét százaléka a mezőgazdaság és a nyolc százaléka az építőipar területére vár munkaerőt, legnagyobb arányban segédmunkás, illetve szakmunkás munkakört kínálva.



Az álláskeresők száma és aránya a gazdaságilag aktív népességben belül, körzetenként 2007. évi átlag - 2007. évi illetékességi lehatárolás szerint



2008. január 1-jével két új munkaügyi kirendeltség kezdte meg működését a dél-alföldi régió területén, egy a Békés megyében található **Sarkadi kistérségben**, egy pedig a Bács-Kiskun megyei **Jánoshalma központú** településkörben. Ezen intézkedéssel a régió két leghátrányosabb helyzetű térségében immár önálló munkaügyi kirendeltség látja el a térségekhez tartozó nyilvántartott álláskeresőket, és várja a kistérség munkáltatóit. Az új kirendeltségek létesítése némileg átrendezte a korábbi kirendeltségek illetékességi területeit, így szűkült Bács-Kiskun megyében a bajai és a bácsalmási kirendeltséghez tartozó települések köre, míg Békés megyében a gyulai és szeghalmi körzetből kerültek át települések a sarkadi kirendeltséghez.

A Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ kulcsfontosságú feladatának tartja az álláskereső munkaerő-piaci igényekhez igazodó, OKJ-ban szereplő, illetve a konkrét munkaadói igény kielégítését célzó, OKJ-ban nem szereplő szakképesítések megszerzésének támogatását, a hiányszakmákban folytatott képzések indítását, a munkaadók által igényelt szakképesítéssel rendelkező munkaerő biztosítását.

A 2008. évre tervezett munkaerő-piaci képzési szakirányok meghatározásánál figyelembe vettük a bejelentett munkaerőigényeket, a foglalkoztatás szerkezetében bekövetkezett változásokat, a munkaerő-piaci előrejelzéseket, a monitoring vizsgálatok eredményeit, az álláskeresők szakképesítésenkénti, iskolai végzettség, nem és korcsoportonkénti összetételét, az iskolai rendszerből kilépők szakképzettség szerinti összetételét, valamint a kirendeltségek, a kamarák képzési javaslatait.

Szakmacsoportonkénti lebontásban láthatók ezek a szakirányok:

Gépezet

- CNC forgácsoló
- Központifűtés-és csőhálózat szerelő
- Szerkezetlakatos
- Vízvezeték-és vízkészülék szerelő
- Öntőforma készítő
- Hűtő és klímaberendezés, szerelő
- karbantartó
- Gázfogyasztó berendezés-és csőhálózat-szerelő
- Kisteljesítményű kazán fűtője
- Esztergályos
- Marós
- Géplakatos
- Kokilla és nyomásos öntő
- Volframelektrodás hegesztő
- Fogyóelektrodás hegesztő
- Köszörüs

Elektrotechnika-elektronika

- Villanyszerelő
- Elektronikai műszerész

Informatika

- Informatikai reklámgrafikus web tervező
- Számítástechnikai szoftverüzemeltető
- Informatikai műszerész

Számítógép kezelő

- Informatikai hálózattelepítő és üzemeltető

Építészet

- Hidegburkoló
- Könnyűgépkészítő
- Festő, mázoló és tapétázó
- Kőműves
- Nehézszerelő
- Szárazépítő
- Ács állványozó
- Ingatlanfenntartó, karbantartó

Faipar

- Bútorasztalos

Nyomdaipar

- Kiadvány-és képszerkesztő

Vendéglátás- idegenforgalom

- Gyorséttermi-és étel-eladó
- Pincér
- Szakács
- Vendéglátó eladó
- Cukrász
- Pék
- Száraztészta gyártó
- Vendéglős

Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció

Élelmiszer és vegyi áru eladó
Kereskedő, boltvezető
Virágkötő
Kereskedelmi ügyintéző
Logisztikai ügyintéző
Ruházati eladó

Mezőgazdaság

Fakitermelő
Parkgondozó

Élelmiszeripar

Sütőipari munkás
Pék
Baromfifeldolgozó-ipari szakmunkás

Egészségügy

Masszőr

Szociális szolgáltatások

Szociális gondozó és ápoló
Szociális asszisztens

Könnyűipar

Női szabó

Környezetvédelem - marketing, üzleti adminisztráció

Települési hulladék- gyűjtő-és szállító

Közigazgatás

Pénzügyi-és számviteli ügyintéző
Nonprofit ügyintéző
Társadalom-biztosítási ügyintéző

Ügyvitel

Ügyintéző titkár

A Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ az év folyamán felmerülő, konkrét munkaadói igényekhez rugalmasan alkalmazkodva, az igényelt szakképesítés megszerzését célzó képzések indításával segíti elő a munkaerő biztosítását.

3. Munkajogi, munkaügyi, foglalkoztatás jogi szabályok

Munkaviszony létesítése

A munkaszerződés

A mindennapi életben nagy jelentősége van annak, hogy valamely munkavégzés céljából létrejött kapcsolat munkaviszonynak minősül-e, vagy nem. Ennek eldöntésétől függően a felek jogai és kötelezettségei teljesen eltérően alakulnak. A klasszikus munkaviszonyhoz kapcsolódik, hogy a munkáltató többek között köteles társadalombiztosítási járulék fizetésére, a munkavégzés feltételeinek biztosítására, szabadság kiadására, a munkavállaló pedig jogosult lesz a társadalombiztosítási ellátásokra, nyugdíjra, a munkaviszony megszüntetése estén – amennyiben nem talál megfelelő új munkahelyet – munkanélküli ellátásra. **A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére a minimálbérnél magasabb, ún. garantált bérminimum megállapítása kötelező.** A teljes munkaidőnél rövidebb részmunkaidős foglalkoztatás esetén a minimálbért a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell figyelembe venni.

A munkakör a végzendő munka jellegét, az ellátandó tevékenységet, munkafeladatot jelenti.

A *munkavégzés helyéről* való megállapodás során mindenekelőtt arról kell dönteni, hogy az alkalmazás állandó vagy változó munkahelyre történik-e. Állandó munkahelyben állapodnak meg a felek, ha a munkavállaló a munkát rendszeresen azonos munkahelyen végzi, de akkor is állandó a munkavégzés helye, ha a munkavégzés jellegéből adódóan szokásosan a telephelyen kívül végzi a munkát (pl. gépkocsivezető, díjbeszedő stb.). Változó munkavégzési hely esetén több munkavégzési helyben állapodnak meg a felek, ilyenkor a munkavállalót tájékoztatni kell első munkavégzési helyéről. (Több telephelyen, sőt több városban is történhet ilyenkor a munkavégzés.)

A munkaszerződésben a felek egyéb kérdésekben is megállapodhatnak, így például: a munkaviszony kezdő időpontjára, a díjazás (bérpótlékok) egyéb feltételeire, a szakmai követelményekre, az egyéb juttatások mértékére vonatkozó kérdésekben. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatni köteles a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kérdésekről, így:

- az irányadó munkarendről,
 - a bérfizetés napjáról,
 - a munkába lépés napjáról,
 - a rendes szabadság mértékéről,
 - a felmondási idő megállapításának szabályairól,
 - arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint,
 - a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezet megnevezéséről,
- illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács.

A munkáltató a fentiek szerinti tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított 30 napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni.

A munkavállalótól elvárható nyilatkozatok és vizsgálatok

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely a személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

E szigorú szabály értelmében a munkáltatónál vezetett nyilvántartásokba kizárólag a munkaviszonnal és munkavégzéssel összefüggő tények, adatok kerülhetnek bejegyzésre.

Jogellenes az olyan adat bekérése, amely a munkavállaló személyiségi jogait, erkölcsi megbecsülését, emberi méltóságát, egyéniségét, jóhírnevét sérti. Így *nem kérhető* a munkavállalótól, hogy nyilatkozzék családi és baráti kapcsolatairól, vagyoni helyzetéről, munkakörével össze nem függő betegségéről, elítéléséről, szabadságvesztés büntetéséről, kivéve, ha még a jogerős ítélethez fűződő jogkövetkezmények hatálya alatt áll.

A próbaidő szabályai

A próbaidő lényege, hogy ezen időtartam alatt mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak lehetősége van arra, hogy megismerjék egymást, valamint a munkakörülményeket, munkafeltételeket, még mielőtt hosszabb távon véglegesítenék a munkaviszonyt. Próbaidő kikötésére kizárólag egy időpontban, a munkaszerződés megkötésekor van lehetőség. A próbaidő időtartama legfeljebb három hónapig terjedhet, meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

A munkaszerződés módosítása

A munkaszerződésben a szerződés megkötésekor meghatározásra kerülnek a munkaviszonnal kapcsolatos lényeges kérdések. A munkavégzés során azonban előfordulhat, hogy a munkafeltételekben (pl.: munkavégzés helye, munkakör), vagy a felek körülményeiben olyan változások következnek be, amelyek szükségessé teszik a munkaszerződés egyes elemeinek módosítását. Általános szabály, hogy a

munkaszerződés csak a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével módosítható írásban.

A munka díjazása

A munkabér kifejtése

A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár. Az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

A munkavállalót a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek megfelelő munkabér illeti meg. A munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni, és erről a munkavállaló részére részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye.

A levonás alapja a közterhek levonása után fennmaradó rész, mértéke általában 33%. A munkabér 50%-ig terjedhet a levonás a következő követelések esetén:

- tartásdíj,
- az adóssal szemben fennálló munkavállalói munkabér-követelés,
- jogalap nélkül felvett munkabér és társadalombiztosítási ellátás.

A munkabért terhelő járulékok

a) Társadalombiztosítási járulékok

a munkaadó fizetési kötelezettsége	29%
ebből: nyugdíjbiztosítási járulék	18%
egészségbiztosítási járulék	11%

A járulékfizetési felső határ egy naptári napra jutó összege **18.490 Ft** (évi összege: **6.748.850 Ft.**)

b) Tételes egészségügyi hozzájárulás

összege: 2006. 10. 31-ig havi 1950 Ft (naptári naponként: 65 Ft),
Fizetendő a betegszabadság időtartamára, de pl. a táppénzes napokra nem.

c) Munkaadói járulék:

az elszámolt bruttó bér 3%-a

Fizetendő a bruttó munkabér, illetmény, végkielégítés, jubileumi jutalom, a betegszabadság idejére járó díjazás, az Szja. köteles természetbeni juttatás, az étkezési hozzájárulás, üdülési hozzájárulás és a cégautó adójának 25%-a után is.

d) Szakképzési hozzájárulás:

a bérköltség 1,5%-a

Munkaviszony megszűnése, megszüntetése

A munkaviszony megszűnik

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (felszámolás és végelszámolás esetén),
- a határozott idő lejártával.

A határozott időre létesített munkaviszony annak elteltével automatikusan, minden külön értesítés nélkül megszűnik.

A munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítési idejére járó átlagkeresetnek megfelelő összeget, valamint – 3 évet elérő, vagy hosszabb munkaviszony esetén – végkielégítést kell fizetni.

A munkaviszony megszüntetethető

- rendes felmondással,
- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,

Közös megegyezéssel a felek bármikor megszüntethetik a munkaviszonyt. Nagyon fontos, hogy a felek közös akaratán alapuljon a megszüntetés és mindkét fél érdekét szolgálja.

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

A munkáltató minden esetben (kivéve a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló esetében) köteles felmondását megindokolni.

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességével (pl.: egészségügyi vagy egyéb alkalmatlanság), a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, ill. a munkáltató működésével összefüggő ok lehet (pl.: átszervezés, létszámleépítés, minőségi csere stb.).

A munkavállaló nem köteles a rendes felmondását megindokolni.

A felmondási idő legalább 30 nap, mértéke az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszától függ.

A munkáltató rendes felmondás esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele, és erre az időtartamra a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása révén szűnik meg és munkaviszonya a munkáltatónál legalább 3 éve fennáll.

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni:

- a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint
- a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság időtartamát (kivéve gyes, gyed, ill. közeli hozzátartozó gondozása, ápolása céljából),
- rendkívüli felmondással.

Mindkét fél megszüntetheti ily módon a munkaviszonyt, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül lehet gyakorolni.

Amennyiben a munkavállaló szünteti meg ily módon a munkaviszonyát, részére a rendes felmondás esetén járó juttatásokat (felmondási időre járó átlagkereset, végkielégítés) ki kell fizetni. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is:

- azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- határozott időre szóló munkaviszony esetén egyoldalú nyilatkozattal,

Amennyiben a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát ily módon szünteti meg, a munkavállalót 1 évi, ha a határozott időből még hátralévő idő 1 évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete illeti meg.

Eljárás a munkaviszony megszűnése illetve megszüntetése esetén

A munkaviszony megszűnésekor illetve az utolsó munkában töltött napon a munkavállaló köteles munkakörét átadni és a munkáltatóval elszámolni.

(Ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani, az átadás-átvételtől jegyzőkönyvet kell felvenni.)

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni munkabérét, egyéb járandóságait (végkielégítés, ki nem vett szabadság megváltása stb.), valamint ki kell adni a jogszabályban előírt igazolásokat (társadalombiztosítási, jövedelemadó-igazolást, a munkanélküli-ellátás megállapításához szükséges igazolólapot).

Működési bizonyítványt köteles adni a munkáltató – a munkavállaló kifejezett kérelmére – a munkaviszony megszűnését követő legfeljebb 1 éven belül.

A működési bizonyítvány a betöltött munkakört és a munkavállaló munkájának értékelését tartalmazza.

Atipikus foglalkoztatási formák

Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidős foglalkoztatásról a munkaszerződésben külön meg kell állapodniuk a feleknek. Ilyen megállapodás hiányában a munkaviszonyt teljes munkaidős foglalkoztatásra létrejötteknek kell tekinteni. A részmunkaidős munkavállalókat is megilletik mindazon jogok és juttatások, amelyek a teljes munkaidőben dolgozókat (szabadság, felmondási idő, végkielégítés). Ez alól csak az időarányosság elve a kivétel, mert ezt csupán azokra a munkaviszony alapján közvetlenül, vagy közvetve

nyújtott, pénzbeli vagy természetbeli munkavállalói juttatásokra (például a személyi alapbér, a munkaruha kihordási ideje) lehet alkalmazni, amelyeknél a juttatásra való jogosultság összefügg a munkaidő mértékével.

Távmunka

A munka törvénykönyve 2004. május 1. napjától hatályos rendelkezései szabályozzák a távmunka végzésének feltételeit.

Távmunkának minősül:

- ha a munkavégzés a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen történik (lehet a munkavállaló saját lakóhelye, illetve egyéb bérelt helység),
- az ellátandó feladat a munkáltató működési körébe tartozó tevékenység, és
- ezt információtechnológiai, informatikai eszközzel (pl.: telefon, számítógép) végzi a munkavállaló,
- a munkavégzés eredménye is elektronikus úton kerül továbbításra a munkáltató felé.

A munkaszerződésben az általános feltételeken túl a feleknek meg kell állapodniuk:

- távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásban,
- a kapcsolattartás feltételeiben,
- a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költségek elszámolásában.

A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. A munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, a feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk az alábbiakban:

- a munkaszerződés munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre,
- a munkavállaló személyi alapbérében,
- a munkavégzés jellegében, vagy a munkakörben.

Kölcsönbeadó csak belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság (kft, rt), közhasznú társaság (kht) vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amennyiben a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

Alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.

Az alkalmi munkavállalói könyvvel (AM könyv) történő foglalkoztatás

a) Általános szabályok szerint (AM könyv *fehér része*) alkalmi foglalkoztatásnak minősül, ha a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval naponta

- legfeljebb 5 egymást követő naptári napig, és
- 1 naptári hónapon belül legfeljebb 15 naptári napig, és
- 1 naptári éven belül legfeljebb 90 naptári napig munkaviszonyt létesít.

A munkavállaló egy naptári évben több munkáltatónál összesen 120 napot tölthet alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban.

b) Második eset: a magánszemély (nem vállalkozási tevékenységével összefüggésben), vagy kiemelten közhasznú szervezet munkáltató (mindkettő az AM könyv *kék része* felhasználásával) ugyanilyen szabályok szerint foglalkoztathat, kivéve, ha legalább 3 ilyen munkáltatóval létesít munkaviszonyt, akkor 1 naptári évben 200 naptári napig dolgozhat.

c) Harmadik eset (AM könyv *zöld része*): mezőgazdasági idénymunka. Itt is az a) pont szabályai érvényesülnek, viszont ebben a foglalkoztatási formában nem érvényesül a 15 napos havi korlát.

d) Negyedik (speciális) eset: az a nem magyar állampolgár, aki egyébként csak engedéllyel lenne foglalkoztatható Magyarországon, a *zöld színű, külföldieknek szóló AM könyvvel* engedély nélkül is foglalkoztatható, de csak mezőgazdasági idénymunka keretében, évente összesen 60 napot. Itt sem érvényesül a 15 napos havi korlát.

A munkavállalónak *kifizetett munkabér* 1 munkában töltött naptári napra eső összege a jogszabály mellékletében megjelölt kifizetett munkadíj első jövedelem-sáv alsó határánál (1.800 Ft/nap) nem lehet kevesebb és az utolsó jövedelemsáv felső határánál (4.600 Ft/nap) nem lehet több.

Az AM könyv közokirat, melyet

- a munkaügyi központ kirendeltségein, és
- azoknál a települési önkormányzatoknál lehet kiváltani, amelyek erre megálla-podást kötöttek a munkaügyi központ kirendeltségeivel.

A munkanélküli járadékban részesülők az AM könyvet csak azoknál a kirendelt-segeknél válthatják ki, amelyeknél nyilvántartásba vették őket.

Az AM könyvvel történő foglalkoztatás *azért kedvező*, mert

- lehetőséget nyújt néhány napos munkához legális foglalkoztatásra az MT hatálya alá tartozó bármely munkáltatónak,
- bárkit lehet így foglalkoztatni, aki egyébként munkaviszonyt létesíthet (**kivé-ve a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyban foglalkoztatott személyt**),
- a rövid ideig tartó foglalkoztatás legolcsóbb formája, hiszen a béreket terhelő járulékok kisebbek, mint a normál foglalkoztatásnál,

- lényegesen csökkenti az adminisztrációt, hiszen a közteherjegy érvényesítésével egyszerre teljesíthető a nyugdíjjárulék, ez egészségügyi hozzájárulás, a munkaadói- és munkavállalói járulék levonási és befizetési, továbbá a munkáltatónak személyi jövedelemadózással kapcsolatos **kötelezettsége**,
- mentesítést nyújt a társadalombiztosítási jogszabályokban előírt nyilvántartási kötelezettség alól,
- baleset esetén a járandóságok egy részét a TB fizeti,
- biztonságos, hiszen az AM könyv alkalmazása munkaszerződésnek minősül, mely a jogszerű foglalkoztatás egyik formája.

Az alkalmi munkavállaló szolgálati időre, valamint az egészségbiztosítási szolgáltatások közül baleseti egészségügyi szolgáltatásra és baleseti táppénzre jogosult.

Külföldiek munkavállalása Magyarországon

Külföldi Magyarországon – kivételektől eltekintve – engedély alapján foglalkoztatható.

Az engedély típusai:

- egyéni engedély,
- csoportos keretengedély, továbbá
- csoportos keretengedélyen alapuló egyéni engedély.

A csoportos keretengedély

Csoportos keretengedély iránti kérelem nyújtható be, ha a foglalkoztató által külföldi vállalkozással kötött magánjogi szerződés teljesítése érdekében több külföldi foglalkoztatása szükséges, de kizárólag keretengedély alapján külföldi nem foglalkoztatható.

Egyéni engedély

Az engedély iránti kérelmet annál a megyei (fővárosi) munkaügyi központnál kell benyújtani, amelynek területén a külföldi foglalkoztatása történik.

Az engedély iránti kérelmet a foglalkoztató nyújtja be, kötelezően alkalmazandó forma-nyomtatványon.

A munkavállalási engedély kiadásának **két fontos előfeltétele** van:

1. Érvényes munkaerőigény

A munkaerőigény akkor érvényes, ha azt a foglalkoztató

- a kérelem benyújtását megelőzően legalább 15 nappal korábban, de 60 napnál nem régebben nyújtotta be, vagy
- 60 napnál régebben nyújtotta be, de azt legalább 60 naponként megújította, és a legutolsó megújítás a kérelem benyújtását megelőző 60 napnál nem régebben történt,

- a munkaerőigényt a munkaügyi központnak annál a kirendeltségénél kell bejelenteni, amelynek területén a külföldi foglalkoztatása történik.

2. A munkakörben foglalkoztatható magyar vagy EGT állampolgár hiánya

Az engedély kiadásának másik feltétele, hogy a munkaerőigény benyújtásától kezdődően nem közvetítettek ki olyan kiközvetíthető magyar munkaerőt, vagy az Európai Gazdasági Térség olyan állampolgárát, illetőleg hozzátartozóját:

- akit külön jogszabály alapján álláskeresőként tartanak nyilván, és
- aki rendelkezik a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételekkel, amelyeknek a külföldi is megfelel.

A kérelemhez csatolni kell:

a.) a külföldinek a tevékenység ellátásához szükséges szakképzettségét igazoló okirat hiteles másolatát, valamint – ha azt idegen nyelven állították ki – annak hiteles magyar fordítását,

b.) a külföldi munkaköri egészségügyi alkalmasságáról szóló orvosi igazolást – ha azt idegen nyelven állították ki –, annak hiteles másolatát, valamint hiteles magyar fordítását, továbbá

c.) meghatározott esetekben a jogosultság feltételeinek fennállását igazoló adatokat, illetve okiratokat.

d.) A munkaügyi központ a foglalkoztatótól a tevékenységére és a működésére vonatkozóan tájékoztatást – így különösen a foglalkoztató alapító okiratának, a bejegyzésre vonatkozó okiratnak a becsatolását, a foglalkoztató társadalombiztosítási nyilvántartási törzsszámának bejelentését – kérhet, továbbá ezek beszerzése érdekében más hatóságot kereshet meg.

Az engedély érvényessége:

A munkaügyi központ az egyéni engedélyt megküldi a foglalkoztatónak. Az egyéni engedély – kivételektől eltekintve – legfeljebb 2 évre adható és meghosszabbítható.

A mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedély

A mezőgazdaságban (növénytermesztés, állattenyésztés, halászat) történő szezonális foglalkoztatás 12 hónapon belül legfeljebb 150 napra engedélyezhető.

Egy engedélyben a foglalkoztatás időtartama több részletben is meghatározható. Az engedélyt a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata alapján kell kiadni.

A szezonális foglalkoztatás munkaerő-kölcsönzés keretében is engedélyezhető.

Nincs szükség engedélyre:

1. nemzetközi szerződés ilyen tartalmú rendelkezése esetén,
2. a külföldi székhellyel rendelkező gazdasági társaság – nemzetközi szerződés által meghatározott – fiók és képviselő vezetőjeként történő munkavégzéséhez,
3. külföldi állam diplomáciai (konzuli) képviselője vagy egyéb szerve személyi állománya keretében, a küldő állam által delegált tagjainak a képviselőnél vagy egyéb szervnél történő munkavégzéséhez, valamint az államok közt fennálló viszonyosság alapján, a külföldi állam diplomáciai vagy konzuli képviselője személyzete közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
4. nemzetközi szervezetnél vagy nemzetközi szerződéssel létrehozott közös szervnél a részt vevő felek által delegált külföldinek a szerveknél történő munkavégzéséhez, valamint viszonyosság alapján nemzetközi szervezet képviselője személyzete közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
5. külföldi vállalkozással kötött magánjogi szerződés alapján történő – alkalmanként az egybefüggő tizenöt munkanapot meg nem haladó – üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenység elvégzéséhez,
6. külföldi részesedéssel rendelkező gazdasági társaság vezető tisztségviselőjeként, valamint felügyelő bizottsági tagjaként történő munkavégzéshez,
7. a posztdoktori foglalkoztatásra irányuló pályázat, valamint a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj alapján – a pályázat, illetőleg az ösztöndíj keretében történő – munkavégzéshez,
8. külföldi felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló külföldinek nemzetközi diákszervezet által szervezett szakmai gyakorlat keretében történő foglalkoztatásához,
9. Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészet- oktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldinek a jogviszony fennállása alatt történő munkavégzéséhez,
10. külföldinek alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézményekben, idegen nyelven történő olyan oktatási tevékenységéhez, amelyre – az Oktatási Minisztérium igazolása szerint – az érintett államok illetékes miniszterei által aláírt nemzetközi oktatási program keretén belül kerül sor,
11. Magyarországon nyilvántartásba vett egyházban vagy annak intézményében munkát végző, az egyházi szolgálatot élethivatásszerűen folytató külföldi tevékenységéhez,
12. a Magyarország területén menekültkénti vagy oltalmazottkénti, valamint menedékeskénti elismerését kérőnek, továbbá a befogadottnak a befogadó állomáson történő munkavégzéséhez,
13. külföldinek naptári évenként öt munkanapnál nem hosszabb ideig tartó, oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységéhez,

14. külföldi kutató magyarországi munkavégzéséhez, ha a kutató olyan tevékenységet lát el, amely – a Magyar Tudományos Akadémia által kiállított igazolás szerint – a Magyar Köztársaság és más állam között létrejött megállapodás hatálya alá tartozik,
15. a Leonardo da Vinci program keretében szakmai gyakorlaton résztvevő külföldi foglalkoztatásához,
16. magyar állampolgárral Magyarországon együtt élő házastárs munkavégzéséhez, továbbá az előbb meghatározott személy olyan özvegyének munkavégzéséhez, aki az elhunyt házastárssal annak halála előtt legalább egy évig Magyarországon együtt élt,
17. a külön jogszabály alapján alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező külföldi, mezőgazdasági idénymunka keretében, naptári évenként 60 napot meg nem haladó munkavégzéséhez,
18. a kutató olyan magyarországi kutatási tevékenységéhez, amelyet külön jogszabály rendelkezései szerint, akkreditált kutató szervezettel kötött fogadási megállapodás alapján végez,
19. a hivatásos sportolónak munkavégzés keretében folytatott sporttevékenységéhez, illetve az edző sporttevékenységre való felkészítő tevékenységéhez,
20. a Foglalkoztatási törvény alapján a menekültként vagy menedékesként elismert, továbbá bevándorlási engedéllyel vagy letelepedési engedéllyel rendelkező külföldinek.

A fenti mentesség nem vonatkozik a külföldinek a mentesség alá eső tevékenységét meghaladó munkavégzésére.

A mentesség alapjául szolgáló feltételek fennállását a foglalkoztatónak kell bizonyítani.

2008. 01. 01. napjával az EGT állampolgárok és azok hozzátartozóinak munkavállalásával kapcsolatos szabályokat az alábbiak szerint rendezték:

I. A szakképzettséget nem igénylő tevékenység keretében foglalkoztatott személy munkavállalása engedélyköteles, de az engedélyt a munkaerőpiaci vizsgálat nélkül kell kiadni az alábbi esetekben:

- 1) a) az osztrák, liechtensteini, német, svájci **állampolgár**,
b) a dán, belga, francia, norvég **állampolgár**

és hozzátartozója esetében

- 2) A bolgár és román **állampolgár**

és hozzátartozója esetében,

– a mezőgazdaságban (növénytermesztés, állattenyésztés, halászat) történő szé-
zonális foglalkoztatás, valamint

– a Korm. rend. mellékletben meghatározott tevékenységekben történő foglalkoztatás alkalmával

Szakképzettséget nem igénylő tevékenység: az olyan tevékenység, amely ellátásához jogszabály sem egyetemi (főiskolai) végzettség és szakképzettség, sem középfokú iskolai végzettség, sem szakmunkás bizonyítvány megszerzését nem írja elő.

Mindez azt jelenti, hogy

– *A szakképzettséget igénylő tevékenységek engedélymentesek azon EGT tagállamok állampolgárai és hozzátartozói esetében is, amely tagállamok Magyarország tekintetében nem nyitották meg a munkaerő-piacukat. Tehát a szakképzettséget igénylő (és ezen szakképzettséggel rendelkező) munkakörben foglalkoztatott külföldi EGT állampolgárok, és hozzátartozóik munkavállalásakor a munkaadónak nem kell munkavállalási engedélyt kérnie.*

– *A szakképzettséget nem igénylő tevékenységek engedélykötelesek azon EGT tagállamok állampolgárai és hozzátartozóik esetében, amely tagállamok Magyarország tekintetében nem nyitották meg a munkaerő-piacukat, de a munkavállalási engedély a munkaerő-piaci szempontok vizsgálata nélkül („könnyített” eljárásban) adható ki a munkaadó számára.*

– *A román és bolgár állampolgárok és hozzátartozóik esetében is engedélymentes a foglalkoztatás, ha szakképzettséget igénylő munkakörben történik az alkalmazásuk.*

Ettől eltérően a munkaerő-piaci szempontok vizsgálata nélkül (tehát szintén „könnyített” eljárásban) adható ki a munkavállalási engedély számukra, ha foglalkoztatásuk mezőgazdaságban szezonális munkavégzés keretében, vagy jogszabályban (Korm. rend. melléklet!) meghatározott tevékenységi körben történik az alkalmazásuk. Minden egyéb esetben viszont csak – az általános szabályok alkalmazásával (munkaerőigény bejelentés, munkavállalási engedélykérelem, foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat stb.) – engedéllyel végezhetnek munkát Magyarországon.

EGT állampolgár:

- a) az osztrák, liechtensteini, német, svájci állampolgár,
- b) a dán, belga, francia, norvég állampolgár,
- c) a bolgár és román állampolgár,
- d) a cseh, észt, lett, litván, lengyel, szlovén, szlovák, máltai, ciprusi állampolgár,
- e) a brit, izlandi, ír, olasz, görög, spanyol, svéd, holland, finn, portugál, luxemburgi állampolgár

EGT állampolgár hozzátartozója:

Az EGT állampolgár házastársa, valamint az általa és a házastársa által eltartott, vagy 21 évnél fiatalabb leszármazója

II. A foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnak **bejelenteni** azoknak a személyeknek a foglalkoztatását, **akiknek a magyarországi foglalkoztatásához nincs szükség engedélyre:**

– **az Foglalkoztatási törvény alapján;**

(Nincs szükség engedélyre a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy magyarországi munkavégzéséhez. Ezek: *Nagy-Britannia, Írország, Svédország, Spanyolország, Portugália, Görögország, Finnország, Izland, Málta, Ciprus, Olaszország, Hollandia, Luxemburg, Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Szlovénia, Szlovákia, Málta, Ciprus állampolgárainak munkavégzéséhez*)

– **az Ft. végrehajtására kiadott, a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére vonatkozó általános szabályok szerint, az engedélymentes körbe tartozók esetében;**

Mindez azt jelenti, hogy

– **amíg korábban csak a Magyarországgal együtt csatkozó tagállamok (Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Szlovénia, Szlovákia, Málta, Ciprus) állampolgárainak foglalkoztatása megkezdését és megszűnését kellett munkaadónak bejelentetnie, a továbbiakban valamennyi EGT tagállam állampolgára esetében fennáll ez a kötelezettség, ha foglalkoztatása nem engedélyköteles, vagyis**

– *olyan tagállamok állampolgárait is „regisztráltatnia” kell a munkaadónak, akikkel kapcsolatban ilyen kötelezettség eddig nem állt fent (pl. Nagy-Britannia, Írország, Hollandia stb.);*

– *az engedélymentességi igazolással („zöld kártyával”) rendelkező külföldi munkavállaló foglalkoztatási esetén is terheli ez a kötelezettség a munkaadót.*

Foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a **foglalkoztatás megszűnését** az azt követő napon kell bejelenteni

Lényeges, hogy a bejelentési kötelezettség csak a 2008. január 1-jét követően létesített foglalkoztatási jogviszonyokban áll fenn, tehát visszamenőleg a bejelentéseket a már meglévő munkaviszonyokban nem kell megtenni.

A bejelentés tartalmazza:

- a foglalkoztatottak számát,
- állampolgárságát,
- a foglalkoztatási jogviszony formáját,
- hozzátartozó esetében a hozzátartozói jogállás megjelölését,
- azt a tény, hogy a foglalkoztatási jogviszony létrejött-e vagy megszűnt

A munkaügyi központ igazolja a bejelentés teljesítését, és a bejelentett adatokról nyilvántartást vezet

A bejelentési kötelezettség teljesítése, illetőleg annak igazolása nem feltétele a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének illetőleg az annak alapján végzett tevékenység megkezdésének

A foglalkoztatás tehát megkezdődhet akkor is, ha a foglalkoztató a külföldi foglalkoztatásának megkezdését a munkaügyi központnak nem jelentette be, illetve az a bejelentés teljesítését nem igazolta vissza. Ugyanakkor a bejelentés teljesítése és igazolása a munkaügyi ellenőrzés szempontjából jelentőséggel bír.

Fontos, hogy **a bejelentésnek, és ennek alapján a nyilvántartásnak az adatokat személyazonosításra alkalmatlan módon kell tartalmaznia.** Ennek érdekében a 93/2004-es Kormányrendelet alapján tett bejelentések adatai közül a személyes adatokat haladéktalanul törölni kell. Ezt követően a munkaügyi központ a nyilvántartásban csak a Korm. rend. 6. § (1) bekezdése szerinti adatkört, és csak személyazonosításra alkalmatlan módon tarthatja nyilván.

4. A munkaerő-piaci alapból nyújtható támogatások

Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás

A munkaügyi központ bértámogatást nyújthat azoknak a munkáltatóknak, akik hátrányos helyzetű vagy megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaznak. Hátrányos helyzetű álláskeresőnek kell tekinteni azt az álláskeresőt, aki legfeljebb alacsonyabb végzettséggel rendelkezik, vagy a foglalkoztatás megkezdése előtt betöltötte az 50. életévét, vagy pályakezdő álláskereső (25. életévét be nem töltött), vagy tartósan álláskereső, vagy saját háztartásában egyedül nevel legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket, vagy a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, ápolási díjban részesült vagy előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztését vagy elzárás büntetését töltötte, illetve munkaviszonyának elvesztése fenyegeti. Megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt az álláskeresőt, akinek munkaképesség-csökkenésének mértéke – az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézetének, illetőleg az Országos Orvosszakértői Intézet, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint – legalább a 40 százalékot eléri, vagy, aki a munkaképesség-csökkenésének mértékéről a korábban meghatározott szerv igazolásával nem rendelkezik, de – foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely szakvéleménye alapján – megállapítható, hogy munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

A támogatás célja, hogy a munkáltatókat arra ösztönözze, hogy hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztassanak, növelve ezzel a nehezen elhelyezhető munkába állásának esélyeit.

A támogatás mértéke a hátrányos helyzetű munkavállaló bére és az ahhoz kapcsolódó járulék legfeljebb 50 %-ának megfelelő összeg, megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében legfeljebb 60 %-ának megfelelő összeg legfeljebb 12 hónapon keresztül.

Munkahelymegőrzés támogatása

A munkaügyi központ vissza nem térítendő támogatást nyújthat annak a munkaadónak, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni. A támogatás célja, hogy a munkáltató átmeneti likviditási nehézségein átsegítse.

A munkahelymegőrzés támogatása abban az esetben állapítható meg, ha a munkaadó:

- munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát – a támogatás iránti kérelem benyújtásával együtt – a felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal korábban a munkaügyi központ kirendeltségéhez írásban bejelenti,
- írásban nyilatkozik arról, hogy a foglalkoztatott létszám megtartására irányuló intézkedései nem vezettek eredményre,
- nem áll csőd-, felszámolási, végelszámolási eljárás alatt,
- a felmondással érintett munkavállalót, a kérelem benyújtását megelőzően legalább hat hónapja foglalkoztatja,
- vállalja a munkavállalónak a támogatás folyósítása alatti foglalkoztatását, valamint azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását (a kettő együttesen: a foglalkoztatási kötelezettség időtartama),
- vállalja, hogy a támogatás folyósítása és a továbbfoglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt a kérelem benyújtásának időpontjában telephelyén meglévő átlagos statisztikai létszámát nem csökkenti, munkaviszony megszüntetésére a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel nem kerül sor

A támogatás mértéke főszabályként a rendes felmondással érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75 százalékáig terjedhet, de a támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér 150%-át. A támogatás a munkabér és járulékai 50-90 százalékáig terjedő mértékben állapítható meg, de a támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér 150%-át, ha az érintett munkavállaló személyi alapbére, illetve teljesítménybérezés alapjául szolgáló bére azonos kötelező legkisebb munkabér összegével, vagy megváltozott munkaképességű személy. A támogatás időtartalma legfeljebb egy év, amely havonta utólag folyósítható.

Munkaerő-piaci válsághelyzetek kezelésének foglalkoztatási szerkezetváltás elősegítésének 2008. évi támogatása

A munkaügyi központ vissza nem térítendő támogatást nyújthat a Munkaerő-piaci Alapból annak a munkaadónak, aki működésével összefüggő okból legalább 50 fő munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni.

A támogatás célja: a csoportos létszámleépítések megelőzése, a meglévő munkahelyek megtartásának elősegítése, valamint a munkáltatók likviditási problémáinak enyhítése, gazdasági szerkezetváltásának, foglalkoztatási struktúraváltásának segítése.

Legalább 50 fő létszámleépítése esetén, illetve legalább 50 fő továbbfoglalkoztatására átvett munkavállalók esetében a támogatás legfeljebb 4 hónap időtartamra állapítható meg, mértéke munkavállalóként a kötelező legkisebb munkabér összegének legfeljebb 135 %-a.

Közhasznú munkavégzés támogatása

Az eszköz azon munkaadók támogatására szolgál, amelyek a lakosságot vagy a települést érintő közfeladatot, vagy az önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot, illetőleg a települést érintő feladatot, vagy közhasznú tevékenységet látnak el és a foglalkoztatással nyújtott szolgáltatás ellenértékéért más szervtől díjazásban nem részesülnek. Közfeladatnak minősül az állami vagy önkormányzati feladat, amelynek ellátásáról – jogszabály alapján – az államnak vagy az önkormányzatnak kell gondoskodnia. A közhasznú tevékenységek körét a Közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény részletesen tartalmazza.

A támogatás alanyai lehetnek különösen:

- települési önkormányzat, kisebbségi önkormányzat
- közfeladatot ellátó intézmények és szervezetek (pl. óvodák, iskolák, könyvtárak, múzeumok, kórházak, egészségügyi intézmények, stb.)
- közhasznú társaságok, ha közfeladat ellátására nem üzletszerű gazdasági tevékenység keretében kerül sor.

A támogatás mértéke:

- az álláskereső személy foglalkoztatásának vállalása esetén a támogatás a közhasznú munkavégzés közvetlen költségeinek 70%-ig terjedhet,
- a támogatás iránti kérelem benyújtásakor 45. életévét betöltött, álláskereső személy foglalkoztatásának vállalása esetében a támogatás a közhasznú munkavégzés közvetlen költségeinek 90%-ig terjedhet,
- amennyiben a közhasznú munkavégzésben történő részvételt cigány kisebbségi önkormányzat, cigány önkormányzati kisebbségi társulás vagy bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviseleti szervezet szervezi, vagy szervezésében közreműködik a támogatás a közhasznú foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek 90%-áig terjedhet.

A támogatás időtartama:

- az álláskereső személy foglalkoztatásának vállalása esetén legfeljebb 1 év,
- a támogatás iránti kérelem benyújtásakor 45. életévét betöltött, álláskereső személy foglalkoztatásának vállalása esetében legfeljebb 1,5 év, az 50. életévét betöltött álláskereső esetében 2 év,
- amennyiben a közhasznú munkavégzésben történő részvételt cigány kisebbségi önkormányzat, cigány önkormányzati kisebbségi társulás vagy bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviseleti szervezet szervezi, vagy szervezésében közreműködik a támogatás legfeljebb 2 év.

Munkahelyteremtés támogatása

Munkahelyteremtés támogatásaként vissza nem térítendő támogatás adható a munkáltató részére olyan új munkahelyek teremtéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzéséhez, amelyek a munkavállalók létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosítanak.

A pályázat útján elnyerhető támogatás célja új munkahelyek létrehozását eredményező beruházások támogatása elsősorban az ország gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci szempontból kedvezőtlen helyzetű térségeiben, a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásának ösztönzése, a területi kiegyenlítő folyamatok elősegítése, a regionális különbségek mérséklése, a gazdasági fejlődés generálása, a fejlődőképes vállalkozások piaci pozíciójának megerősítése, versenyképességük javítása technikai, technológiai korszerűsítésük révén, a munkaerő-szerkezet átalakítása.

A támogatás csak beruházással egybekötött munkahelyteremtés esetén nyújtható.

Munkahelyteremtő beruházások támogatása - MPA-2008-1

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 18. §-a, továbbá a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alap-ból (a továbbiakban: MPA) foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 18. és 18/A. §-ai alapján - az MPA foglalkoztatási alaprész 2008. évi központi keretéből - a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) **pályázatot hirdet munkahelyteremtő beruházások támogatására.**

A pályázat célja:

Új munkahelyek létrehozását eredményező beruházások támogatása elsősorban az ország gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci szempontból kedvezőtlen helyzetű térségeiben, a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásának ösztönzése, a területi kiegyenlítő folyamatok elősegítése, a regionális különbségek mérséklése, a gazdasági fejlődés generálása, a fejlődőképes vállalkozások piaci pozíciójának megerősítése, versenyképességük javítása technikai, technológiai korszerűsítésük révén, a munkaerő-szerkezet átalakítása (képzettség, területi elhelyezkedés).

Határidő:

2008. február 11-től (személyes benyújtás esetén, e napon 8 órától) **2008. április 4-ig** (személyes benyújtás esetén, e napon 12 óráig) terjedő időszakban.

Magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támogatása – MPA-2008-2

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 18. §-a, továbbá a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alap-ból (a továbbiakban: MPA) foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 18., 18/A. és 18/B. §-ai alapján - az MPA foglalkoztatási alaprész központi keretéből - a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) pályázatot hirdet **magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támogatására.**

A pályázat célja:

Új munkahelyek létrehozásának ösztönzése az olyan humántőke-igényes gazdasági ágazatokban, ahol az üzleti tevékenység létrehozását, bővítését célzó - viszonylag kevés tárgyi eszköz beszerzésével járó - beruházás megvalósításával jelentős számú munkavállaló tartós foglalkoztatására nyílik lehetőség.

Határidő:

2008. február 18-től (személyes benyújtás esetén, e napon 8 órától) **2008. április 4-ig** (személyes benyújtás esetén, e napon 12 óráig) terjedő időszakban.

Az álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások

A vállalkozóvá válást elősegítő támogatás annak az álláskeresőnek, illetve rehabilitációs járadékban részesülő személyek részére nyújtható, akit a munkaügyi köz-

pont legalább 3 hónapja nyilvántart, és önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében, új induló társas vállalkozás keretében, már működő társas vállalkozáshoz való csatlakozással, vagy mezőgazdasági őstermelőként valósítja meg.

A támogatás két formában vehető igénybe:

a) 3 millió forintig terjedő kamatmentes tőkejuttatás vissza-, vagy vissza nem térítendő formában (a támogatás jellegéből adódik, hogy a tárgyév első felében lehet rá pályázni)

b) legfeljebb 6 hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő vissza nem térítendő támogatás (folyamatosan lehet rá pályázni)

Az a) és b) pontban meghatározott támogatási formák együttesen és külön-külön is nyújthatóak.

Az a) pontban meghatározott támogatás nyújtása esetén a támogatás további feltételei:

- a beruházás nettó költségének legalább 20%-át elérő saját forrás megléte, továbbá
- a támogatás visszatérítése, illetve kötelezettségszegés miatt történő visszafizetése esetére anyagi biztosíték megléte, megfelelő mértékű fedezet, ami lehet: a támogatási összeg 120%-nak megfelelő bankgarancia, vagy biztosítói készfizető kezési ígérvény, illetve a támogatási összeg 150%-nak megfelelő nem lakáscélú ingatlan

A b) pontban meghatározott támogatás a vállalkozóvá válás napjától állapítható meg amely:

- a vállalkozói igazolvány átvételének napja (ha jogszabály a vállalkozói tevékenység megkezdésének feltételeként más okirat kiállítását írja elő, az okirat átvételének napja)
- őstermelői igazolvány átvételének a napja
- a vállalkozás cégjegyzékbe történő bejegyzésének, illetve a változásbejegyzésnek a napja

Munkaerő-piaci programok

A Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ decentralizált Foglalkoztatási Alaprészéből a régió munkaerő-piaci folyamatait figyelembe véve előre meghatározott, összetett célok érdekében olyan munkaerő-piaci programokat valósíthat meg, amellyel elsősorban a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.

A programok keretében a munkaerő-piaci szolgáltatások, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatások (pl.: képzés, bérköltség támogatás) egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók. Ezen eszközök komplex módon történő alkalmazásával jobban hozzá tud járulni az egyén munkaerő-piaci helyzetének tartós javításához.

A munkaerő-piaci programok keretében a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozó szabályozásoktól – meghatározott módon – a támogatást nyújtó munkaügyi központ eltérhet.

Az indítani tervezett munkaerő-piaci programokról, valamint a bekapcsolódás feltételeiről az illetékes kirendeltségeken lehet felvilágosítást kérni.

Mobilitási támogatások

A **helyközi utazás támogatása** a munkába járással kapcsolatos munkaadói és munkavállalói terhek csökkentését szolgálja, melynek segítségével a legalább 6 hónapja – pályakezdő, valamint megváltozott munkaképességű személy esetén legalább 3 hónapja – nyilvántartott álláskereső munkába járással kapcsolatos utazási költségei téríthetők meg legfeljebb egy éves időtartamra. További feltétel, hogy a munkáltató hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát, a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül – a működésével összefüggő okból – nem szüntette meg, illetve kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatás folyósításának feltételeit teljesíti.

A **Csoportos személyszállítás támogatása** azon munkavállalók munkához jutását kívánja elősegíteni, akik olyan településen laknak, ahol a lakóhelyük és a munkahelyük között tömegközlekedési eszközzel történő utazás nem, vagy csak aránytalan nehézségekkel oldható meg. Támogatásban az a munkáltató részesíthető, aki rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkezik és munkavállalóinak lakóhelyük (tartózkodási helyük) és a munkahelyük között történő oda-vissza utazást csoportos személyszállítás útján kívánják megoldani. A támogatás legfeljebb egy évre állapítható meg, mértéke a csoportos személyszállításban érintet munkavállalók lakóhelyétől (tartózkodási helyétől) a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbusz-bérletek árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet.

Közmunka programok

A **közmunka** olyan foglalkoztatási programok indítását jelenti, amelyek a munka és a gyakorlati képzés összekapcsolásával a munkavállalási hátrányok leküzdését, az álláskeresők képzettségi szintjének növelését, készségeik fejlesztését, gyakorlati tapasztalatok megszerzését teszik lehetővé. Az áttekinthető, nyilvános

pályázati rendszerben elérhető programok egyidejűleg helyi, illetve térségi és országos célok megvalósítását segítik átgondolt, megtervezett és ellenőrzött értékre-remtő foglalkoztatással.

A **határozott idejű**, legalább 3-8 hónapos közmunkaprogram helyi, nemzeti vagy nemzetgazdasági szempontból fontos állami vagy önkormányzati feladat ellátását célozza.

A támogatás előzetesen benyújtott és elbírált **közmunkaprogram** megvalósítására nyújtható. A programok lehetnek jellegüktől függően **nyílt, vagy meghívásos** lebonyolításúak.

Közmunka-támogatásban **kizárólag regisztrált álláskeresőket** alkalmazó munkáltatók meghatározott köre részesülhet:

- önkormányzat és társulása(i)
- önkormányzati vagy állami feladatok ellátására vagy foglalkoztatásra alapított közhasznú társaság (nonprofit gazdasági társaság), ha alapítója, és/vagy többségi tulajdonosa önkormányzat vagy társulása
- központi költségvetési szerv
- olyan gazdálkodó szervezet, amely állami vagy önkormányzati tulajdon kezelésével, fenntartásával van megbízva
- regionális, továbbá megyei területfejlesztési tanácsok.

Gazdálkodó szervezetek esetében **a foglalkoztatás nem terjedhet ki a nyereségérdekelt tevékenységre**, program kizárólag az állami vagy önkormányzati tulajdon kezelésével összefüggő feladatok ellátására, elkülönített, nonprofit elszámolással szervezhető.

A támogatás legalább 80 %-ban bérekre és járulékaikra igényelhető, de a foglalkoztatással és a felnőttképzéssel összefüggő **valamennyi alapvető** költségre és juttatásra, kötelező szolgáltatásra is kiterjedhet. Meghatározott (10%-nál nem nagyobb) hányadát lehet csak a munkavégzést közvetlenül szolgáló eszközök beszerzésére fordítani.

A Bérgarancia alaprészből nyújtható támogatás

A munkavállalók érdekeinek törvényes védelme érdekében, a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek, munkavállalókkal szemben fennálló – forrás hiányában kiegyenlítetlen – bértartozásának megelőzése.

Amennyiben a bérfizetési napon a kijelölt felszámoló nem tudja teljesíteni a munkavállalók felé a bérfizetési kötelezettségét, akkor haladéktalanul kérelmet kell benyújtania az illetékes Munkaügyi Központhoz, hogy az állásukat elvesztő munkavállalók szociális biztonsága biztosítva legyen.

A támogatás felső határa:

A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárás során belül jogosultanként legfeljebb a tárgyév megelőző második év – Központi Statisztikai Hivatal által közzétett – nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét veheti figyelembe.

5. Munkaerő-piaci szolgáltatások

Munkatanácsadás

Célja: az elhelyezkedést akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása. Formáját tekintve lehet egyéni vagy csoportos.

Tartalma: az egyéni foglalkozás során a tanácsadó és a tanácskérő a megoldandó problémát határozza meg. Feltárják a tanácskérő alapszükségeit, elvárásait, értékorientációját, képességeit, érdeklődését, személyiségtulajdonságait, motivációját. A tanácsadási folyamatban megoldási tervet dolgoznak ki.

Pályatanácsadás

A pályaválasztás összetett döntési helyzet. Nem mindenki tud önállóan vagy szülei, közvetlen környezete segítségével dönteni. Ez a tanácsadási forma segíti a pályaelképzelések, pályacélok megfogalmazását, a pályadöntés meghozatalát, valamint támogatást nyújt a megvalósításhoz vezető út, a cselekvési terv kidolgozásához. A tanácsadói beszélgetések során a tanácskérő a számára leginkább megfelelő pályák, foglalkozások körét határozhatja meg, és tudatosan megtervezheti életpályáját.

Pályaválasztási tanácsadás

Alanyai: azon személyek, akik először hoznak döntést jövőbeni pályájukról.

Célja: elősegíteni a pályaválasztási döntés meghozatalát, az e döntésnek, valamint a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő képzési lehetőségek kiválasztását.

Tartalma: a pályaválasztásukban és önmagukban bizonytalan, határozatlan ügyfelek számára oldott és biztonságos közeget nyújt ahhoz, hogy fejlesszék önismeretüket, pályaismeretüket. A résztvevők segítséget kapnak abban, hogy el tudják dönteni, milyen szakma, pálya volna számukra leginkább megfelelő, s fel tudják mérni, mit kell tenniük céljaik elérése érdekében.

Pályamódosítási (korrekciós) tanácsadás

Alanyai: szakmával rendelkező, a munkaügyi központhoz forduló személyek

Célja: segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához, azon személyek számára, akiknek szakmai képzettsége a személyiségüknek, képességeiknek, valamint a munkaerő-piaci keresletnek nem felel meg.

Tartalma: az életpálya módosításához nyújt segítséget azon személyek részére, akik a korábban gyakorolt foglalkozást valamely külső körülmény (pl. munkaerő-piac átstrukturálódása) kedvezőtlen alakulása miatt nem végezhetik tovább. A program része a pályaelképzelések, a képzési lehetőségek, valamint a tanulási képességek felmérése, összegegyeztetése és a döntési készségek fejlesztése.

Álláskeresési tanácsadás

Ez a tanácsadási forma az álláskeresési folyamat lépéseinek megtervezéséhez, a hatékony álláskeresési technikák (önéletrajzírás, munkapiaci marketing, felkészülés az állásinterjúra stb.) megismeréséhez, elsajátításához, az intenzív álláskereséshez nyújt gyakorlati segítséget.

Az álláskeresést segítő szolgáltatások igénybevétele történhet:

- Egyéni álláskeresési tanácsadás keretében,
- Álláskeresési technikák oktatása csoportfoglalkozáson,
- Álláskereső Klubban való részvétellel.

Egyéni álláskeresési tanácsadás

A tanácsadás célja, hogy az álláskeresők a lehető legrövidebb időn belül álláshoz jussanak. Az álláskeresők részére biztosított egyéb szolgáltatások pl.: önéletrajzírás, motivációs levél írása, interjúra való felkészítés is e tevékenység keretein belül adhatóak.

Álláskeresési technikák oktatása

Alanyai: szakmával rendelkező, a munkaügyi központhoz forduló személyek

Célja: az álláskeresésben eredményesen hasznosítható legfontosabb módszerek megismerése.

Tartalma: a program résztvevői álláskeresési technikákat sajátítanak el, és a tanácsadó, valamint a csoporttagok támogatását, tapasztalatait felhasználva, segítséget kapnak az álláskereséshez. Megismerik, hogyan kell önéletrajzot írni, hogyan juthatnak állásinformációkhoz, hogyan vehetik fel a kapcsolatot telefonon a munkaadóval, hogyan mutatkozhatnak be legelőnyösebben a felvételi beszélgetésen.

Álláskereső Klub

Alanyai: azok a regisztrált álláskeresőök, akik erősen motiváltak az elhelyezkedésre, és a klub felvételi követelményeinek megfelelnek.

Célja: azok elhelyezkedésének elősegítése csoportos formában, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskeresőkhöz szükséges ismeretekkel.

Tartalma: az Álláskereső Klub programjának középpontjában az álláskeresői viselkedés megváltoztatása áll. Azok a munkanélküliek, akik próbáltak elhelyezkedni, de álláskeresősük nem járt sikerrel, gyakran passzívvá válnak és visszavonulnak a munkaerőpiacról. Mások sok állást megpályáznak, de sehol sem alkalmazják őket. Az Álláskereső Klubba kerülve korábbi álláskeresői viselkedésük megváltozik: ismét aktívvá válnak, és új álláskeresői stratégiákat, technikákat alkalmazva többnyire sikerül elhelyezkedniük.

Pszichológiai tanácsadás

Alanyai: a munkaügyi központhoz forduló személyek

Célja: segít feltárni a munkanélküliek számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést, akadályozó körülményeket.

Tartalma: segít a tanácskérő érzelmi, adaptációs nehézségei kezelésében, a munkába állást akadályozó lelki problémák feldolgozásában, ill. megoldásában. Általában az egész személyiséget érintő kérdések végiggondolását vállalják azok, akik ezt a szolgáltatást igénybe veszik.

Csoportos létszámleépítés, illetve annak hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves, átlagos statisztikai létszáma szerint

- 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
 - 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 %-a,
 - 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 fő
- munkaviszonyát kívánja 30 napos időszakon belül működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ilyen esetben a munkáltatónak haladéktalanul bejelentést kell tennie az illetékes Munkaügyi Központ felé, valamint konzultációt kell kezdeni a munkavállalók képviselőivel.

A csoportos létszámleépítés végrehajtása során lehetőség van Munkábhelyezést Elősegítő Bizottság (MEB) létrehozására.

A Munkábhelyezést Elősegítő Bizottságok (MEB) működtetését elősegítő eszköz, melynek célja a munkavállalók újbóli elhelyezkedésének elősegítése, preventív módszer alkalmazása, amely segíti a létszámcsökkentésben érintettek mielőbbi munkába állását, motiválja az önálló munkahelykeresést. A MEB munkájában részt vesznek mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldal képviselői, valamint olyan szakemberek, akik a leépítéssel érintettek részére segítséget nyújtanak, a leépítésből fakadó problémák minél hatékonyabb megoldása érdekében.

A támogatás maximális összege 1 millió Ft, maximális időtartama 1 év.

Foglalkoztatási Információs Tanácsadó (FIT)

A FIT széles körű öntájékoztatói lehetőséget biztosít a pályaválasztási döntések kialakításához. Információtárunk tartalmazza mindazon ismereteket, amelyek elengedhetetlenül fontosak a pályaválasztással, pályamódosítással, továbbtanulással, képzéssel kapcsolatos döntések sikeres meghozatalához.

Ha a választáshoz szükség van az információkon túl szakmai segítségre, akkor a FIT-ben dolgozó tanácsadókkal és pszichológussal is megbeszélhetik a további lépéssel kapcsolatos kérdéseiket, felmerülő problémáikat, nehézségeiket.

6. Atipikus foglalkoztatási formák

Táv munka

A munka törvénykönyve 2004. május 1. napjától hatályos rendelkezései szabályozzák a távmunka végzésének feltételeit.

Táv munkának minősül:

- ha a munkavégzés a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen történik (lehet munkavállaló saját lakóhelye, illetve egyéb bérelt helység);
- az ellátandó feladat a munkáltató működési körébe tartozó tevékenység, és
- ezt információtechnológiai, informatikai eszközökkel (pl.: telefon, számítógép) végzi a munkavállaló;
- a munkavégzés eredménye is elektronikus úton kerül továbbításra a munkáltató felé.

A munkaszerződésben az általános feltételeken túl a feleknek meg kell állapodniuk:

- távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában;
- a kapcsolattartás feltételeiben;
- a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költségek elszámolásában.

Magán-munkaközvetítő, valamint munkaerő-kölcsönző tevékenységet végzők nyilvántartásba vétele

- A magán-munkaközvetítés: a munkaügyi központ munkaközvetítői tevékenységen kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálok találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is.
- Munkaerő-kölcsönzés: Olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönzőnek átengedi.

- Magán-munkaközvetítést, valamint munkaerő-kölcsönzést az folytathat, aki az erről szóló rendeletben foglalt feltételeknek megfelel, és a székhely szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

Alkalmi Munkavállalói könyvvel (AM könyv) történő foglalkoztatás

Általános szabályok szerint alkalmi foglalkoztatásnak minősül, ha a munkáltató ugyanazzal a munkáltatóval naponta

- legfeljebb **öt** egymást követő naptári napig, és
- egy naptári hónapon belül legfeljebb **tizenöt** naptári napig, és
- egy naptári éven belül legfeljebb **kilencven** naptári napig munkaviszonyt létesít.

A munkavállaló egy naptári évben több munkáltatónál összesen százhusz napot tölthet alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban.

Abban az esetben, ha a munkavállalót **magánszemély vagy kiemelten közhasznú szervezet** foglalkoztatja (AM könyv *kék része* kitöltendő) – legalább 3 különböző munkáltató – akkor egy naptári évben 200 naptári napot dolgozhat.

Mezőgazdasági időnyomunka esetében (AM könyv *zöld része* kitöltendő) nem érvényesül a 15 napos havi korlát.

Az a nem magyar állampolgár, aki egyébként csak engedéllyel lenne foglalkoztatható Magyarországon, *külföldieknek szóló zöld AM könyvvel* mezőgazdasági időnyomunka keretében évente összesen 60 napot dolgozhat. (Ebben az esetben sem érvényesül a havi 15 napos korlát)

A munkavállalónak kifizetett munkabér egy naptári napra eső összege a jogszabály a mellékletében megjelölt kifizetett munkadíj első jövedelemsáv alsó határánál (1.800 Ft/nap) nem lehet kevesebb és az utolsó jövedelemsáv felső határánál (4.600 Ft/nap) nem lehet több.

Az AM könyv közokirat, amelyet

- a munkaügyi központ kirendeltségein, és
- azoknál a települési önkormányzatoknál lehet kiváltani, amelyek erre megállapodást kötöttek a munkaügyi központ kirendeltségeivel.

AM könyvvel történő foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles a munkavégzés megkezdésekor a kifizetett munkadíjnak megfelelő közteherjegyet beragasztani.

Az alkalmi foglalkoztatás során kifizetett munkadíj, a közteherjegy és az ellátási alap sávjai

	Ha a kifizetett munkadíj (Ft/nap)	A közteherjegy értéke (Ft/nap)	Az ellátási alap (Ft/nap)
1.	1800–2399	400	2700
2.	2400–2999	700	3600
3.	3000–3599	900	4500
4.	3600–4600	1100	5400

AM könyvvel történő foglalkoztatás **előnyei:**

- lehetőséget nyújt néhány napos legális munkavégzéshez;
- bárkit lehet ezen a módon foglalkoztatni, aki munkaviszonyt létesíthet;
- a béreket terhelő járulékok alacsonyabbak, mint normál foglalkoztatásnál;
- csökkenti az adminisztrációt;
- biztonságos, hiszen munkaszerződésnek minősül;

7. Start-kártyák

Start-kártya

A START-program 2005. január 1-i, illetve július 1-i hatályba lépésével olyan támogatási rendszer jött létre, melyben a munkavállaló, a fiatal pályakezdő „magával viheti” a foglalkoztatásához kapcsolódó járulékkedvezményt. A kártyát a lakóhelye szerint illetékes APEH igazgatóságnál lehet igényelni.

START-kártya igénylésére jogosult, aki:

- a huszonötödik életévét, felsőfokú végzettségű személy esetén a harmincadik életévét még nem töltötte be, és
- tanulmányait befejezte, vagy
- tanulmányait megszakította,

és tanulmányainak befejezését követően első alkalommal létesít foglalkoztatási jogviszonyt vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt, és e jogviszony létesítését megelőzően megbízási, vállalkozási szerződés alapján, vagy egyéni vállalkozóként sem végzett munkát.

A munkaadót a START-kártyával történő foglalkoztatás esetében járulék kedvezmény illeti meg a következők szerint:

- a tételes egészségügyi hozzájárulás alóli mentesség;
- a 3 százalékos mértékű munkaadói járulék és a
- 29 százalékos társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér 15 százalékának, második évében 25 százalékának megfelelő fizetési kötelezettség.

Start Plusz Kártya

A gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj, gyermeknevelési támogatás, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatást, a gyermekgondozási segély folyósítása melletti foglalkoztatást, valamint a tartósan

álláskereső foglalkoztatását segítik elő a START PLUSZ kártya által biztosított kedvezmények. A START PLUSZ kártya az APEH területileg illetékes szerveinél igényelhető, érvényességi ideje legfeljebb két év. Ezáltal igénybe vehető kedvezményes járulékmértékek azonosak a pályakezdőknél leirtakhoz.

Start Extra Kártya

A munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő álláskereső foglalkoztatásához nyújt kedvezményt a START EXTRA kártya, mely szintén az APEH területileg illetékes szerveinél igényelhető, érvényességi ideje két év. Ennek kivételére jogosult az a tartósan álláskereső személy, aki az 50. életévét betöltötte, vagy életkorra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. A munkaadó a START EXTRA kártyával foglalkoztatott egyén után mentesül a tételes egészségügyi hozzájárulás fizetése alól. A foglalkoztatás első évében mentesül a 3 százalékos mértékű munkaadói járulék, és a 29 százalékos társadalombiztosítási járulék megfizetése alól. A foglalkoztatás második évében a 3 százalékos munkaadói járulék, valamint a 29 százalékos társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a bruttó munkabér 15 százalékanak megfelelő járulékfizetési kötelezettség terheli.

Kártya típusa	Foglalkoztatás 1. éve	Foglalkoztatás 2. éve
START	a bruttó munkabér 15%-a	a bruttó munkabér 25%-a
START PLUSZ	a bruttó munkabér 15%-a	a bruttó munkabér 25%-a
START EXTRA	járulékfizetési mentesség	a bruttó munkabér 15%-a

8. Képzési támogatások

Munkaerő-piaci képzések támogatása*

A munkaügyi központ általánosságban véve olyan iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben való részvételt támogat, melynek célja az egyén munkába helyezésének vagy munkahelye megtartásának elősegítése államilag elismert szakképzésre való felkészítéssel, vagy az adott munkakör ellátáshoz szükséges szakmai ismeretek, illetve a munkatevékenység magasabb szintű ellátását lehetővé tevő szakmai ismeretek nyújtásával.

A munkaügyi központ a munkaerő-piaci szempontból indokolt munkaadói igényeket a lehető legrövidebb idő alatt igyekszik kielégíteni. Amennyiben a munkaadó meghatározott szakképzettséggel rendelkező munkaerő iránti igényét a munkaügyi központ az álláskereső köréből nem tudja kielégíteni, akkor az igényelt szakképzettséggel rendelkező munkaerő képzés útján történő biztosítását minden rendelkezésére álló eszközzel igyekszik elősegíteni.

Preventív képzés*

A munkaviszonyban állók munkahelymegtartását célzó képzési támogatás iránti kérelmet a munkáltató az e célra rendszeresített formanyomtatványon a kötelezően csatolandó mellékletekkel együtt nyújtja be a munkaadó telephelye szerinti regionális munkaügyi központ illetékes kirendeltségénél.

Támogatásként a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése adható azon munkavállaló képzéséhez, aki munkaviszonyban áll, de rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható, és:

- a képzés elősegíti a munkanélküliséggel veszélyeztetett munkavállalók munkájának megtartását,
- a képző intézmény és a képzési program megfelel a jogszabályi feltételeknek,
- a munkaadó a képzés befejezését követően legalább a képzés időtartamával azonos időtartamú továbbfoglalkoztatást vállal a képzés által megszerzett végzettségnek megfelelő munkakörben,
- valamint megfelel a támogatáshoz szükséges minden egyéb jogszabályi feltételnek.

Főszabályként a munkaadó a képzési költségeihez minden esetben hozzájárul úgy, hogy vagy saját maga, vagy a képző intézmény bevonásával biztosítja a képzés lebonyolításához szükséges szakmai, tárgyi, technikai és személyi feltételeket.

A munkaadót nem terheli hozzájárulási kötelezettség, ha a képzésben részt vevő munkavállaló a támogatás iránti kérelem benyújtásakor a 45. életévét betöltötte.

A támogatásról a munkaügyi központ területileg illetékes kirendeltsége mérlegelési jogkörben dönt.

A támogatás részletes feltételeiről a munkaügyi központ területileg illetékes kirendeltségén lehet érdeklődni.

A szakképzési hozzájárulást a saját munkavállalói részére szervezett képzéssel teljesítő hozzájárulásra kötelezett költségei elszámolásának feltételeiről és az elszámolás szabályairól

A gazdálkodó szervezeteknek lehetőségük van a szakképzési hozzájárulást – az ezzel kapcsolatos jogszabályokban foglalt feltételeknek való megfelelés esetén – részben, a saját munkavállalók részére szervezett képzéssel teljesíteni. A szakképzési hozzájárulás elszámolásának célja, hogy a gazdálkodó szervezetek részére képzési forrást biztosítson a saját munkavállalók szakmai tudásának továbbfejlesztéséhez.

A hozzájárulásra kötelezett a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. 20. §-ában meghatározott felnőttképzési szerződés, és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti tanulmányi szerződés, vagy a tanulmányok folytatására történő munkáltatói kötelezés alapján megszervezett képzés költségeivel – a vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés esetén – csökkentheti – mikro- és kisvállalkozások esetében legfeljebb 60 százaléka, egyéb hozzájárulásra kötelezettek esetében legfeljebb 33 százaléka mértékéig – a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. 3. §-ának (3) bekezdésében meghatározott bruttó kötelezettségét.

A gazdálkodó szervezetek az elszámolni kívánt képzések tekintetében a 13/2006. (XII.27.) SZMM rendelet 5.§ szerint a gazdálkodó szervezet székhelye szerinti illetékes regionális munkaügyi központ felé adatszolgáltatási kötelezettséggel tartoznak, amelyet a tárgyévvel szemben a tárgyévvel követő év 02.15-ig lehet benyújtani a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Képzési, Pályázati és EU-Koordinációs Osztályára (5600 Békéscsaba, Árpád sor 2/6. Tel.: 06-66/444-211/1219 mell.)

* részletes szabályokat lásd: 6/1996. (VII.16.) MüM rendeletben

MAGÁN MUNKAKÖZVETÍTŐK A DÉL-ALFÖLDI RÉGIÓBAN:

CSONGRÁD MEGYE

- | | |
|---|--|
| 1) Munkáért Alapítvány | 6724 Szeged, Eszperantó u. 3–5. |
| 2) DAMFA Alapítvány | 6800 Hódmezővásárhely, Bajcsy Zs. u. 53. |
| 3) Támasz Egyesület | 6724 Szeged, Bocskai u. 9. |
| 4) Universitas – Szeged Kht. | 6722 Szeged, Ady tér 10. |
| 5) Unicornis Oktatási és Oktatásszervezési BT. | 6722 Szeged, Gyertyámos u. 6. III. em. 37. |
| 6) Pappné Ani és Társa Kft. | 6726 Szeged, Vedres u. 9/b. |
| 7) Quami Kft. | 6726 Szeged, Rahói u. 19. |
| 8) Distinguit Kft. | 6757 Szeged, Zágon u. 46. |
| 9) Goodwill Pharma Kft. | 6721 Szeged, Juhász Gy. u. 18/B. |
| 10) Winner-Work Munkaerő-kölcsönző és -közvetítő Szolgáltató Kft. | 6722 Szeged, Honvéd tér 5/B. |
| 11) Darszi Kft. | 6753 Szeged, Szék u. 1. |
| 12) Pharma Source Bt. | 6720 Szeged, Tisza L. krt. 40. |
| 13) Montelsen Kft. | 6720 Szeged, Takaréktár u. 4. IV/1. |
| 14) Produkteam Kft. | 6722 Szeged, Vitéz u. 12. |
| 15) Gyöngy Kht. | 6800 Hódmezővásárhely, Ezüst u. 6. |
| 16) SZITI Kulturális és Mentálhigiénés Egyesület | 6720 Szeged, Dózsa Gy. u. 5. |
| 17) Humán-Komplex Bér- és Munkaügyi Szolgáltató Kft. | 6710 Szeged, Bazsalikom u. 5. |
| 18) Europerson Személyzeti, Tanácsadó és Képző Bt. | 6723 Szeged, Gyöngyvirág u. 8/B. 6/18. |
| 19) Magyarcsanádi Cigány Kisebbségi Önkormányzat | Magyarcsanád, Maros u. 17. |
| 20) Családért és Munkáért Keresztény Alapítvány | 6720 Szeged, Aradi vértanúk tere 2. |
| 21) Estefan Eurotruck Kft. | 6722 Szeged, Arany J. u. 7. |
| 22) Dankó Pista Oktatási Kulturális és Érdekvédelmi Egyesület | 6722 Szeged, Mérey u. 14. I/7. |
| 23) USAwork Kkt. | 6726 Szeged, Fűrj u. 92/B. |
| 24) Bárány Béláné egyéni vállalkozó | 6800 Hódmezővásárhely, Mandula u. 3. |
| 25) Humán Mentor Személyzeti és Vállaltvezetési Tanácsadó Bt. | 6726 Szeged, Temesvári krt. 16/D. |
| 26) BEST OPS CUNSLTING LLC Magyarországi Fióktelepe | 6722 Szeged, Mérey u. 12. |
| 27) Technoflex Kft. | 6726 Szeged, Asztalos u. 46. |
| 28) EM Csoport Kft. | 6720 Szeged, Tisza L. krt. 14. |
| 29) Cavalletto-CI Consulting Kft. | 6721 Szeged, Szilágyi u. 2. II/210–212. |

BÁCS-KISKUN MEGYE

1. Álláskeresők Egyesületeinek
Bács-Kiskun Megyei Szövetsége 6000 Kecskemét, Kápolna u. 24.
2. FOBERS BT. 6000 Kecskemét, Munkácsy u. 19.
3. Útkereső Egyesület 6000 Kecskemét, Malom köz 1/b.
4. Kiss és Társa Kft. 6000 Kecskemét, Klapka u. 9–11.
5. Korrekt Munkaerő Kft. 6000 Kecskemét, Tatár sor 6.
6. ITÉK Képző és Tanácsadó Bt. 6000 Kecskemét, Vízmű u. 22.
7. Munkanélküliek és Álláskeresők
Egyesületeinek Országos Szövetsége 6000 Kecskemét, Kápolna u. 24.
8. Tóth Zsigmond vállalkozó 6000 Kecskemét, Kőhid u. 17.

BÉKÉS MEGYE

1. Soczó József vállalkozó 5600 Békéscsaba, Munkás u. 22.
2. Mihály és Partnere Bt. 5520 Szeghalom, Vásártér u. 64.
3. PROMISE DUO KFT. 5630 Békés, Rákóczi u. 50.
4. Kistérségi Agrárfejlesztési Alapítvány 5900 Orosháza, Gyöngyvirág u. 8.
5. Campleaders Hungary
Közvetítő és Szolgáltató Kft. 5600 Békéscsaba, Felsőkörös sor 72.
6. Békéscsabai Civil Szervezetek Szövetsége 5600 Békéscsaba, Árpád sor 2/5.
7. Fehérfolt Közhasznú Egyesület 5534 Okány, Vasút u. 18.
8. Gyermeklancfű Alapítvány 5510 Dévaványa, Mátyás út 1.
9. Mégis Van Remény Egyesület 5630 Békés, Drága u. 25.
10. Orodán és Reisz Kft. 5600 Békéscsaba, Árpád sor 2/7.
11. Kropokné Kiss Erzsébet vállalkozó 5675 Telekgerendás, Dózsa Gy. u. 42.

DÉL-ALFÖLDI REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONT
5600 Békéscsaba, Árpád sor 2/6. – Főigazgató: dr. Nagy Ágnes
Tel.: 66/444-211, Fax: 66/441-221, e-mail: darmk@lab.hu, http://darmk.afsz.hu

Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ kirendeltségek és vezetőik:

KECSKEMÉTI KIRENDELTSÉG ÉS SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT
Kecskemét, 6000 Klapka u. 34. – Igazgató: Bálint István
Szolgáltatási osztályvezető: Szinyi Károly
Tel.: 76/486-588 Fax: 76/486-592, e-mail: darmkcecskem@lab.hu

Bácsalmási Kirendeltség
Bácsalmás, 6430 Rákóczi u. 34. – Dr. Pál László
Tel.: 79/541-040 Fax: 79/541-041, e-mail: darmkbacsalmas@lab.hu

Bajai kirendeltség
Baja, 6500 Czirfusz F. u. 13. – Szenoradski Endre
Tel.: 79/520-831 Fax: 79/520-831 / 209, e-mail: darmkbaja@lab.hu

Jánoshalmi Kirendeltség
Jánoshalma, 6440, Béke tér 7. – Dr. Dobákné Hevér Teréz
Tel.: 77/403-966 GSM: 30/846-1729 Fax: 77/403-968, e-mail: darmkjanoshalma@lab.hu

Kalocsai Kirendeltség
Kalocsa, 6300 Szent I. király u. 72. – Kollár Péter
Tel.: 78/461-763 Fax: 78/462-148, e-mail: darmkkalocsa@lab.hu

Kiskőrösi Kirendeltség
Kiskőrös, 6200 Kossuth L. u. 40. – Dr. Fröschl Péter
Tel.: 78/311-891 Fax: 78/311-181, e-mail: darmkkiskoros@lab.hu

Kiskunhalasi Kirendeltség
Kiskunhalas, 6400 Szent Imre u. 12. – Vilonya Balázs
Tel.: 77/523-554 Fax: 77/523-564, e-mail: darmkkiskunhalas@lab.hu

Kiskunfélegyházi Kirendeltség
Kiskunfélegyháza, 6100 Petőfi tér 4–5. – Dr. Dobákné Hevér Teréz
Tel.: 76/461-745 Fax: 76/560-162, e-mail: darmkkiskunfelegyhaza@lab.hu

Kiskunmajsai Kirendeltség
Kiskunmajsa, 6120 Félegyházi u. 5. – Szálas Péterné Mária
Tel.: 77/481-348 Fax: 77/481-548, e-mail: darmkkiskunmajsa@lab.hu

Kunszentmiklósi Kirendeltség
Kunszentmiklós, 6090 Rákóczi u. 62/a. – Tóth Gábor
Tel.: 76/550-040 Fax: 76/351-393, e-mail: darmkkunszentmiklos@lab.hu

Tiszakécskei Kirendeltség

Tiszakécske, 6060 Béke u. 116. – Terjéki Zsuzsanna
Tel.: 76/441-286 Fax: 76/441-064, e-mail: darmktiszakecske@lab.hu

Gyulai Kirendeltség

Gyula, 5700 Szent István u. 27/B. – Domokos Zoltán
Tel.: 66/463-257 Fax: 66/463-108, e-mail: darmkgyula@lab.hu

Gyomaendrődi Kirendeltség

Gyomaendrőd, 5500 Mirhóhádi u.11. – Timárné Buza Ilona
Tel.: 66/386-212 Fax: 66/283-933, e-mail: darmkgyomaendrod@lab.hu

Orosházi Kirendeltség

Orosháza, 5900 Szabadság tér 3. – Lustyikné dr. Papp Anikó
Tel.: 68/411-519 Fax: 68/411-726, e-mail: darmkoroshaza@lab.hu

Mezőkovácsházi Kirendeltség

Mezőkovácsháza, 5800 Alkotmány u. 42. – Bartha Lajosné
Tel.: 68/381-798 Fax: 68/381-689, e-mail: darmkmezokovacshaza@lab.hu

Sarkadi Kirendeltség

Sarkad, 5720, Szt. István tér 7. – Domokos Zoltán
Tel.: 66/271-683 GSM: 30/846-1730 Fax: 66/271-685, e-mail: darmksarkad@lab.hu

Szarvasi Kirendeltség

Szarvas, 5540 Vasút u. 40. – Kepenyés András
Tel.: 66/311-070 Fax: 66/312-060, e-mail: darmkszarvas@lab.hu

Szeghalmi Kirendeltség

Szeghalom, 5520 Bocskai u. 8. – Tóth Ferencné dr.
Tel.: 66/371-839 Fax: 66/371-646, e-mail: darmkszeghalom@lab.hu

SZEGEDI KIRENDELTSÉG ÉS SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT

6721 Szeged, Bocskai u. 10–12. – Igazgató: Dr. Juhász Károly
Szolgáltatási osztályvezető: Dr. Horesnyi Julianna
Ügyfélszolgálati osztályvezető: Borbélyné Nagy Mária
Tel.: 62/561-541 Fax: 62/561-551, e-mail: darmkszeged@lab.hu

Csongrádi Kirendeltség,

Csongrád, 6640 Kis-Tisza u. 4. – Bodor Lajos
Tel.: 63/484-341 Fax: 63/484-715, e-mail: darmkcsongrad@lab.hu

Hódmezővásárhelyi Kirendeltség

Hódmezővásárhely, 6800 Andrásy u. 28. – Törjékné Pásztor Ildikó
Tel.: 62/242-895 Fax: 62/244-835, e-mail: darmkhodmezovasarhely@lab.hu

Kisteleki Kirendeltség

Kistelek, 6760 Kisteleki Ede u. 2. – Zánthó Kálmánné
Tel.: 62/259-381 Fax: 62/259-747, e-mail: darmkkistelek@lab.hu

Makói Kirendeltség

Makó, 6900 Deák Ferenc u. 6. – Pető Klára
Tel.: 62/213-553 Fax: 62/213-660, e-mail: darmkmako@lab.hu

Mórahalmi Kirendeltség

Mórahalom, 6782 István király út 1/a. – Kondor Árpádné
Tel.: 62/280-126 Fax: 62/280-307 – e-mail: darmkmorahalom@lab.hu

Szentesi Kirendeltség

Szentes, 6600 Ady Endre u. 22/b. – Tonnes Zsolt
Tel.: 63/311-587 Fax: 63/312-256, e-mail: darmkszentes@lab.hu

BÉKÉSCSABAI KIRENDELTSÉG ÉS SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT

5600 Békéscsaba, Árpád sor 2/6. – Igazgató: Kovács Edina
Tel.: 66/445-269 Fax: 66/445-269, e-mail: darmkbekescsaba@lab.hu

Békési Kirendeltség

Békés, 5630 Múzeum köz 1. – Sódar Attila
Tel.: 66/411-747 Fax: 66/411-977, e-mail: darmkbekes@lab.hu

