
Hírlevél

2025. május



Tisztelt Munkáltató!

A jövőben havi rendszerességgel, hírlevél formájában tájékozódhat a Békés vármegyét és a járásokat érintő munkaerő-piaci folyamatokról, a foglalkoztatókat érintő tevékenységekről, eseményekről és rendezvényekről. A hírlevéllel célunk, hogy a térség munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében erősítsük - a személyes kapcsolattartás mellett - az együttműködést és az információáramlást.

BÉKÉS VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL
[HTTPS://KORMANYHIVATALOK.HU/](https://kormanyhivatalok.hu/)

Ismét pályázhatnak a vállalkozások munkahelyi képzések támogatására

A GINOP_Plusz 3.2.1-21 pillér projekt az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetésének közös finanszírozásában valósul meg. „A munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása a munkaerő fejlesztésén keresztül” elnevezésű projekt célja, hogy vállalatoknak nyújtott támogatásokkal segítse a munkavállalók képzését, ezzel hozzájárulva a vállalkozások termelékenységének javításához és a munkavállalók kompetenciáinak fejlesztéséhez.

Támogatható képzések típusai:

- Szakmai ismeretre irányuló képzés.
- Soft skill képzés.
- Információs és kommunikációs technológiákra (IKT) irányuló képzés.
- Nyelvi képzés



A negyedik szakaszban a KKV-k részére a támogatás maximuma 100 millió Ft-ra emelkedik, a nagyvállalatok legfeljebb 150 milliós Ft-os támogatásban részesülhetnek.

A munkahelyi képzések megvalósítására rendelkezésre álló időtartam 12 hónap.

A képzési költségekre és kieső munkaidőre jutó bérre – vállalat nagyságtól függően – továbbra is 50 - 70 százalékos intenzitású támogatás állapítható meg. A mikro- és kisvállalkozások a szakmai megvalósítás költségéhez is igényelhetnek támogatást. Az 1 főre jutó maximálisan elszámolható költség képzési támogatás esetén 350.000 forint. A figyelembe vett bérköltség legfeljebb az aktuális kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 1,5-szereséig terjedhet.

Az eredményesség mérés során az egyén utolsó képzési napjától számítva a 180. napon kell a továbbfoglalkoztatási kötelezettség betartását vizsgálni, a béremelés ebben a szakaszban sem vizsgált mutató.

A pályázatra kérelmet **2025. november 30-ig** lehet benyújtani.



A projektről részletes információ az alábbi linken érhető el:

<https://nfsz.munka.hu/cikk/1674>

„Az Év Felelős Foglalkoztatója 2025” címre pályázhatnak a szervezetek

Az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság idén tizedik alkalommal hirdeti meg „Az Év Felelős Foglalkoztatója” pályázatát.

A korábbi évekhez hasonlóan, 2025-ben is keresik az országban azokat a munkáltatókat, akik az emberi erőforrást vállalatuk legfontosabb értékének tartják, ezért megtartásuk, fejlesztésük és jólétük érdekében erőfeszítéseket is tesznek.

A pályázat célja, hogy összegyűjtse és díjazza azokat a hazai foglalkoztatókat, akik hozzáadott értéket képviselnek a felelős foglalkoztatásban, kiemelkedő és iránymutató tevékenységet végeznek ezen a területen.

Pályázati feltételek:

A pályázatra magyarországi székhellyel, telephellyel vagy fiókteleppel rendelkező vállalkozások nevezhetnek. „Az Év Felelős Foglalkoztatója 2025” címre pályázók pályázati anyagban kifejtett programja legkorábban 2024. január első napjától napjainkig valósulhat meg. Folyamatos megvalósítás esetén az ennél korábban megkezdett, de a jelzett időszakban megvalósítás alatt lévő programokkal is pályázatnak a vállalkozások.

Pályázatot az alábbi formákban nyújthatnak be a szervezetek: egyéni vállalkozás, betéti társaság, közkereseti társaság, korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság, elismert vagy tényleges vállalatcsoport, egyéb gazdálkodó szervezet (alapítvány, szövetkezet, egyesület, egyesülés, közszféra szervezetei).

A pályázat megvalósításának helyszíne Magyarország.

A díj az alábbi öt kategóriában kerül kiosztásra:

- kisvállalkozások
- középvállalkozások.
- nagyvállalatok I.
- nagyvállalatok II.
- egyéb gazdálkodó szervezetek.

A pályázat benyújtásának határideje: **2025. június 30. 16:00 óra**

További információ az alábbi elérhetőségeken kérhető:

Weboldal: <https://ofa.hu/felelos-foglalkoztatas>

Facebook: OFA Nonprofit Kft.

E-mail: felelosfoglalkoztato@ofa.hu

Telefon: +36 1 555-295

Nyári munkavállalás diákoknak

Közeledik a nyár, ami egy diák számára nem csupán a pihenést, hanem a munkavállalás lehetőségét is jelentheti. Ez a foglalkoztatási lehetőség a munkáltatónak és a munkavállalónak is számos előnnyel jár. A tanulók körében nagy népszerűségnek örvendenek a számukra felkínált kereseti lehetőségek, nem csupán anyagi, hanem hasznos időtöltés, munkatapasztalat szerzésének szempontjából is. Ehhez azonban ez a fajta foglalkoztatás számos szabálynak kell, hogy megfeleljen.

A hatályos joganyag szerint munkaviszony létesítéséhez a 16. életév betöltése szükséges. Azonban már a 15. életévét betöltött, nappali tagozaton tanulmányokat folytató tanuló is vállalhat munkát az iskolaszünet időtartama alatt. Továbbá, 15 évesnél fiatalabb tanuló foglalkoztatása is megvalósulhat, de csak meghatározott tevékenységi körökben. Ide sorolja az Mt. a kulturális, művészeti, sport- és hirdetési tevékenységet.

A munkavállaláshoz szükséges legalább 15 nappal a munkavégzés megkezdése előtt a foglalkoztatást bejelenteni a gyámhatóságnál. Továbbá, 18. életévét be nem töltött személyek esetében a különféle jognyilatkozatok megtételéhez szükséges a szülő (törvényes képviselő) hozzájárulása. A tanuló fiatakorára tekintettel, enélkül a szerződés érvénytelen.

Tanuló alkalmazható munkaviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, valamint egyszerűsített foglalkoztatás keretében egyaránt. Egyszerűsített foglalkoztatás esetében azonban nincs szükség írásbeli munkaszerződés megkötésére, hiszen ilyenkor a jogviszony a NAV-hoz történő bejelentéssel jön létre.

Ezen bejelentés hiányában a foglalkoztatás „feketének” minősül. Érdemes azonban ilyenkor is készíteni egy írásbeli megállapodást, rögzítve a munkavállaló alapbérét és munkakörét, egyértelműen kinyilvánítva az egyes felekre irányadó feltételeket.

Népszerű foglalkoztatási forma diákok esetében az iskolaszövetkezet közreműködésével történő munkavégzés, amelynek során az adminisztratív feladatokat a szövetkezet végzi el, a munkáltató csupán bérfizetési kötelezettségének köteles eleget tenni az elvégzett munka arányában. Sajátos jellemzője, hogy a természetes személy tagok (jelen esetben a diákok) kötelesek a szövetkezet számára személyes közreműködést teljesíteni, jellemzően külső szolgáltatás keretében. Ebben az esetben a munkáltató, vagyis a teljesítés helyszíne szerződést köt a szövetkezettel, illetve a szövetkezet a diákkal is köt egy másik szerződést a munkavégzésről.

A fiatal munkavállalók esetében számos korlátozást nevesít az Mt. Ezen személyek nem dolgozhatnak éjszaka, azaz 22:00 és 06:00 között, illetve túlóra sem rendelhető el esetükben. A napi munkaidő legfeljebb 8 óra lehet, a 16 évesnél fiatalabbak esetében pedig legfeljebb 6 óra. Utóbbi alól kivételt jelentenek azok a 15. életévüket betöltött fiatalok, akik iskolai szünetben végezhetnek napi 8 órában munkát. Ha a fiatal egyszerre több munkáltatónál is végez munkát, a napi 8 órás korlát szempontjából valamennyi munkaidőt össze kell adni.



A pihenőidő szintén eltérően alakul: a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább 12 óra pihenőidőt szükséges biztosítani. Szabadság a fiatal munkavállalókat is megilleti, amely jelenti egyaránt az alapszabadságot, és életkortól függően a pótszabadságot is, hiszen a 18. évét be nem töltött munkavállalóknak évente plusz 5 munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. Rövidebb időtartamú foglalkoztatás esetén az éves szinten járó szabadság időarányos része illeti meg őket.

A fiatal munkavállalók esetében is érvényesül az a szabály, amely szerint hetente két pihenőnapot kell biztosítani. Négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni a munkavállaló részére.

A munkabér hasonlóan alakul, mint a felnőtt munkavállalóknál, azaz a minimálbért esetükben is teljesíteni szükséges, továbbá ha a munkakörük szakképzettséget igényel, munkabérük el kell, hogy érje a garantált bérminimum minimális összegét. A munkáltatónak a munkabért alkalmi munka esetén a munkavégzést követő 5 munkanapon belül, hagyományos munkaviszony esetén a következő hónap 10. napjáig kell kifizetnie.

A fiatal munkavállalók esetében különösen szükséges ügyelni a megfelelő minőségű elméleti és gyakorlati munkavédelmi oktatás meglétére, tekintettel az élet- és munkatapasztalati hiányra.

Közfoglalkoztatásban dolgozók rövid idejű foglalkoztatásának lehetőségei

Főként a mezőgazdasági idénymunkák esetén megnövekszik az ezzel foglalkozó vállalkozások munkaerőigénye, és gyakran a létszámot olyan személyekkel szeretnék feltölteni, akik közfoglalkoztatásban dolgoznak. Erre az esetre megoldás a közfoglalkoztatottak részére fizetés nélküli szabadság biztosítása.

A közfoglalkoztatásról szóló törvény szerint a közfoglalkoztató köteles a közfoglalkoztatott részére fizetés nélküli szabadságot engedélyezni, ha a közfoglalkoztatott a közfoglalkoztatási jogviszony időtartama alatt legalább 3 nap, legfeljebb 120 nap időtartamú határozott idejű munkaviszonyt kíván létesíteni olyan munkáltatónál, aki nem közfoglalkoztató.

A fizetés nélküli szabadság engedélyezésének feltétele, hogy a közfoglalkoztatott a határozott idejű munkaviszonyról szóló írásbeli nyilatkozatát a közfoglalkoztatónak a fizetés nélküli szabadság megkezdése előtt legalább 2 munkanappal benyújtsa.

A munkaviszony létesíthető hagyományos írásbeli munkaszerződéssel, vagy akár egyszerűsített foglalkoztatás keretében is. Ez utóbbival kapcsolatban megemlítendő, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás egyik változata, hogy az alkalmi munka egyszerre legfeljebb öt egymást követő naptári npra (egy hónapban pedig összesen tizenöt naptári npra) létesíthető, a mezőgazdasági idénymunka esetén azonban ez a folyamatos időtartam lehet hosszabb, akár több hónap is.



Fontos, hogy csak rövid időtartamú, azaz egyszerre legfeljebb 120 napig tartó munkaviszony létesíthető a fenti szabály alapján, ugyanis ezt meghaladó időtartamú munkaszerződés esetén az álláskeresőként való nyilvántartást meg kell szüntetni, ezzel a közfoglalkoztatási jogviszony is megszűnik.

Munkaviszonyon kívüli egyéb, rövid időtartamú jogviszony (pl. megbízási szerződés) létesítése esetén a közfoglalkoztató nem köteles fizetés nélküli szabadságot biztosítani a közfoglalkoztatott részére, ezért célszerű a munkavégzést munkaviszony keretében folytatni.
