
Hírlevél

2026. január



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/)

Meghosszabbították a munkahelyi képzések támogatására irányuló kérelem benyújtásának határidejét

Az új, negyedik meghirdetési szakaszban 2026. január 31-ig nyújthatják be a cégek a munkahelyi képzések támogatására irányuló kérelmüket.

Az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetése által társfinanszírozásban megvalósuló „A munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása a munkaerő fejlesztésén keresztül” elnevezésű GINOP_Plusz 3.2.1-21 pillér projekt célja, hogy vállalatoknak nyújtott támogatásokkal segítse munkavállalóik 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 munkahelyi képzések megvalósítására 12 hónap áll rendelkezésre. A képzési költségekre és a kieső munkaidőre jutó bérre – vállalatnagyságtól 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 **2026. január 31-ig** lehet benyújtani.

A projektről részletes információ az alábbi linken érhető el:

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

Támogatási lehetőségek foglalkoztatók részére

1. Bértámogatások, képzési támogatások, szolgáltatások és mobilitási támogatások is elérhetőek a GINOP_Plusz -3.1.1.-23 A munkaerő-kínálat bővítése és fejlesztése elnevezésű vissza nem térítendő, európai uniós forrásból megvalósuló, Pillér projekt munkaerőpiaci program keretében.

A bértámogatások a munkaadók számára nyújtanak támogatást a programban résztvevő személy foglalkoztatása esetén. A támogatás időtartama fix 4 vagy fix 6 hónap lehet, mértéke fixen a munkaadót terhelő bruttó bér 50 százaléka, de legfeljebb havi 300 000 Ft (részmunkaidő esetén arányosítandó).

A részletes tudnivalókról és feltételekről a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

(https://nfsz.munka.hu/cikk/4176/A_munkaerokinalat_bovitesi_es_fejlesztese_GINOP_PLUSZ31123) oldalon olvashat vagy keresse fel az illetékes foglalkoztatási osztályt.

2. A TOP Plusz 3.1.1. „Megyei foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések” keretében a munkáltatók többféle támogatást vehetnek igénybe új munkavállalók foglalkoztatásához. Elérhető bértámogatás 30 év feletti, hátrányos helyzetű álláskereső alkalmazásához, akár 6 hónapon keresztül, különböző támogatási intenzitással (csoportmentességi, de minimis vagy nem állami támogatási jogcímen).

A program célja a munkaerő-hiány csökkentése, és a tartós foglalkoztatás elősegítése. A támogatások jelentősen mérsékelhetik a foglalkoztatás költségeit.

A munkaerőpiaci program forrása a TOP_PLUSZ-3.1.1-21-BS1-2022-00001 „Békés megyei foglalkoztatási együttműködések” munkaerőpiaci program pénzügyi kerete, amelyet az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban közösen biztosít.

A programban meghatározott munkaerőpiaci tevékenységekbe – térségspecifikusan – az adott térségben munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak vonhatóak be.

A programba vonás szempontjából megjelölt vármegyei célcsoportok:

Békés vármegyében történő foglalkoztatás esetén

1. 12 évesnél fiatalabb gyereket nevelő vagy legalább 1 gyereket egyedül nevelő álláskereső
 2. Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
 3. 50 év feletti álláskereső
 4. Inaktív
 5. 30 év feletti alacsony iskolai végzettségű vagy szakképzetlen álláskereső vagy elavult szakképesítéssel rendelkező álláskereső.
-

Foglalkoztatást elősegítő támogatások munkáltatók részére:

- Bértámogatás nyújtása csoportmentességi rendelet alapján (hátrányos helyzetű/megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén **a munkabér 50%-ának 6 havi bértámogatása** továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül),
- Bértámogatás nyújtása csekély összegű támogatásként (a **munkabér legfeljebb 100%-ával megegyező**, de legfeljebb a minimálbér 150%-ának megfelelő mértékű, legfeljebb **6 havi** támogatás továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel),
- Bértámogatás nem állami támogatás formában: a bértámogatás nyújtása nem minősül az EUMSZ 107. cikk (1) bekezdése szerinti állami támogatásnak, amennyiben azt állami fenntartású közoktatási intézmények (bölcsődék, óvodák, általános iskolák, középiskolák vagy felsőfokú oktatási intézmények)

munkavállalóira, államigazgatási szervek, önkormányzatok és állami fenntartású szociális, egészségügyi, valamint kulturális örökség megőrzéséhez és természetvédelemhez kapcsolódó intézmények (például családsegítő intézmények)

munkavállalóira figyelemmel ítélik oda és a foglalkoztatottak alkalmazása nem kapcsolódik az önkormányzatok, illetve egyéb intézmények gazdasági tevékenységéhez; támogatás **legfeljebb 6 hónap időtartamra, fix 50% mértékben**, továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül nyújtható.

A foglalkoztatást elősegítő bértámogatás során a támogatás mértéke a munkáltatónál ténylegesen felmerülő munkabér alapján kerül meghatározásra.

A TOP Plusz 3.1.1. program keretében elérhető támogatások közé tartozik a mobilitási támogatás, amely kiterjed az álláskereső lakhatási költségeinek, valamint utazási kiadásainak támogatására.

•**Utazási támogatás (álláskeresőknél):** maximum 12 hónapra kérhető, például ha a munkavégzés a lakóhelytől eltérő településen, de 60 km-en belül történik; részletek alapján a kötelező legkisebb munkabér 5%-át számolják minden 10 km után (2026-ban ez 16 140 Ft/hó/10 km).

•**Lakhatási támogatás (álláskeresőknél):** ha a lakóhely és a munkahely távolsága eléri vagy meghaladja a 30 km-t, támogatás kérhető, amely a lakás bérleti díjának 100%-a, de legfeljebb a minimálbér 70%-a havonta, és legfeljebb 12 hónapig vehető igénybe.

A programról részletes tájékoztató:
https://nfsz.munka.hu/cikk/7611/Hirdetmeny_TOP_Plusz_Bekes_varmegye

A további részletekről a járási hivatalok foglalkoztatási osztályai nyújtanak tájékoztatást.

3. Az Ifjúsági Garancia Plusz (GINOP Plusz-4.1.1-23) program keretében a munkáltatók bértámogatást igényelhetnek 30 év alatti fiatalok foglalkoztatásához. A támogatás célja a fiatalok munkaerőpiaci elhelyezkedésének ösztönzése és a vállalkozások munkaerő-felvételének segítése.

A programban a munkáltatók fix 4 vagy 6 hónapra szóló, a bér 50%-át fedező támogatásban részesülhetnek (de legfeljebb havi 300 000 Ft), amennyiben nyilvántartott álláskeresőt alkalmaznak munkaviszony keretében. A foglalkoztatás történhet teljes vagy részmunkaidőben is.

A részletes tudnivalókról és feltételekről a **https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/_Ifjusagi_Garancia_Plusz_GINOP_Plus41123_oldal** olvashat vagy keresse fel az illetékes járási hivatal foglalkoztatási osztályát.

Foglalkoztatással kapcsolatos szabályozások 2026. év eleji változásai

2026. január 1-től a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó foglalkoztatási igazolás egy új ponttal (14. pont) egészül ki. Ezzel **megszűnik a Nyilatkozat a fizetés nélküli szabadságok igénybevételéről című dokumentum**, melyet eddig külön kellett kiállítani.

Az új 14. pont értelmében ezentúl **a foglalkoztatónak a Foglalkoztatási igazoláson szükséges nyilatkoznia** a munkaviszony megszűnését megelőző három évben a munkavállaló által igénybe vett, 30 napot meghaladó időtartamú fizetés nélküli szabadság kezdő és befejező időpontjairól, valamint az igénybevétel jogcíméről vagy arról, hogy a munkavállaló nem vett igénybe 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadságot.

Szintén 2026. január 1-jével kiváltásra kerül a papír alapú TB kiskönyv, és helyette az **e-TB kiskönyv kerül bevezetésre**, ezzel megszűnik a foglalkoztatók TB kiskönyv vezetésével járó adminisztratív feladata.

2026. január 1-jétől nem kell vezetni a papír alapú „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatványt (papír alapú TB kiskönyv). Ettől az időponttól kezdve a társadalombiztosítási kifizetőhelyek számára válik elérhetővé egy új elektronikus felület (az e-TB kiskönyv), amelyről lekérdezhetők a biztosítási jogviszonyokra, valamint az egészségbiztosítási pénzbeli ellátásokra és a baleseti táppénzre vonatkozó adatok.

Az álláskeresői ellátásban részesülők részére a foglalkoztatási osztályok legkésőbb az ellátás megszűnését követően visszaadják a papír alapú TB kiskönyvet, melyet a továbbiakban nem kell újra benyújtani.

Az ismétlődő munkavédelmi oktatások szervezése

A hatályos munkavédelemről szóló törvény szerint a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- a) munkába álláskor,
- b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,
- c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- d) új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.

Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. A munkavédelmi oktatás szerepe: a munkavállalók felkészítése az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre azáltal, hogy elsajátítják a munkahelyükre vonatkozó jogokat, kötelezettségeket, szabályokat, baleset-megelőzési ismereteket és az esetleges vészhelyzetekben követendő eljárásokat.

Megelőzve ezzel a baleseteket, betegségeket, és a cég jogszabályi kötelezettségeit is teljesítve, ami hosszú távon a vállalat fenntarthatóságát is segíti. a munkavédelmi oktatás nem csupán egy kötelező papír, hanem alapvető eleme a biztonságos munkahelyi kultúrának, amely védi a munkavállalót, minimalizálja a cég kockázatait, és hozzájárul a hosszú távú gazdasági stabilitáshoz.

Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni. Az előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható. A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott tevékenységek, munkakörök, álláshelyek esetében a munkába álláskor, továbbá a munkahely vagy munkakör megváltozása miatt tartott oktatás a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által rendeletben meghatározott általános oktatási tematikának a munkavállaló részére történő átadásával is teljesíthető. Az átadás megtörténhet az oktatási tematikának a munkavállaló számára elérhető belső elektronikus hálózaton történő közzétételével is.



Az oktatási tematika elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység. A munkáltató tehát nem hagyatkozhat a munkavállalók gyakorlatára és szakmai tapasztalatára a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében. A baleseti veszély csökkentésének egyik legfontosabb módja ugyanis az, hogy a munkavállalók pontosan tisztában vannak a munka végzésének biztonságos lépéseivel.

Módosultak az azbesztbontással és azbesztmentesítéssel kapcsolatos előírások

A módosítás a munkájuk során azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló európai uniós irányelv módosításáról szóló, európai parlamenti és tanácsi irányelv átültetését szolgálják. Az új, **az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 40/2025. (XII. 19.) NGM rendelet** 2025. december 21-én lépett hatályba, ezáltal az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 12/2006. (III. 23.) EüM rendelet hatályát veszítette.

Az új rendelet alapján már nem bejelenteni, hanem engedélyeztetni kell a munkavédelmi hatósággal az azbeszttel folytatott tevékenységet. A rendelet előírásait a szervezett munkavégzés keretében végzett minden olyan tevékenységre alkalmazni kell, amikor a munkavégzés során a munkavállaló azbesztből vagy azbeszttartalmú anyagból, termékből vagy azbeszttartalmú termékkel végzett tevékenységből származó kockázatnak van vagy lehet kitéve.

A szabályozás kiemelt célja, hogy védje a munkavállalókat azoktól az egészségüket érintő kockázatoktól, amelyek munkájuk során az azbesztexpozícióval kapcsolatosan merülnek vagy merülhetnek fel, valamint, hogy az ilyen kockázatokat megelőzzék. Bár az azbesztet minden formájában betiltották az Európai Unióban, egyes szerkezetekben – különösen a tilalom előtt épült épületekben – továbbra is jelen van, ami foglalkozási és nem foglalkozási eredetű expozícióhoz is vezethet, ha az épületben található azbeszttartalmú anyagokat megbontják vagy károsítják.

A szabályozás további célja, hogy minél több azbesztet tartalmazó létesítmény szabályos azbesztmentesítése történjen meg, ezzel is biztosítva a lakosság és a munkavállalók egészségvédelmét, egészségnek megőrzését, ennek érdekében indokolt a munkavállalók azbeszttel kapcsolatos foglalkozási expozícióját minimálisra csökkenteni.

Az új azbesztrendelet megjelenésével módosult a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény is. **Az új, 63/G. § szerint annak a munkáltatónak, aki azbesztbontási vagy azbesztmentesítési tevékenységet akar végezni, annak megkezdése előtt engedélyt kell kérnie a munkavédelmi hatóságtól.** A kérelmet a tevékenység megkezdése előtt harminc nappal – a digitális államról és a digitális szolgáltatások nyújtásának egyes szabályairól szóló törvényben meghatározott módon – elektronikus úton kell benyújtani a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatósághoz.

Az azbesztbontási vagy azbesztmentesítési tevékenység engedélyezése iránti eljárás ügyintézési határideje harminc nap. Az alkalmazandó kérelemmintát a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A kérelemnek a törvényben felsorolt, kötelező elemeket tartalmaznia kell.

A kérelemhez csatolni kell:

- a) a veszélyes hulladék szállítását végző vállalkozás megnevezését, hulladékgazdálkodási engedélyének számát tartalmazó nyilatkozatát,
- b) a veszélyes hulladék ártalmatlanítását végző kezelő befogadó nyilatkozatát,
- c) a munkavállalók oktatását igazoló dokumentumokat,
- d) a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött érvényes szerződést és
- e) az azbesztbontási vagy azbesztmentesítési tevékenység irányításáért felelős személy szakmai ismeretét, gyakorlatát igazoló dokumentumokat.

A kérelemben szereplő adatokat, valamint dokumentumokat érintő minden változást haladéktalanul be kell jelenteni a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatóság számára. A munkavédelmi hatóság a nyilvánosság tájékoztatása céljából nyilvántartást vezet az azbesztbontási vagy azbesztmentesítési tevékenység végzésére engedélyt kapott munkáltatókról.

A nyilvántartásban szereplő adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény alapján közérdekből nyilvános adatok, amelyeket a munkavédelmi hatóság a honlapján közzétesz.
