



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/)

Foglalkoztatással kapcsolatos hasznos tudnivalók

Alkalmi munka

2026. január 1-től megszűnt az egy munkáltatóra vonatkozó 90 napos korlát, csak a 120 napos korlát maradt meg. Ez azt jelenti, hogy arra is van lehetőség, hogy egy munkáltatónál maximum 120 nap alkalmi munkát végezzen a munkavállaló, illetve több munkáltatónál szintén maximum 120 nap alkalmi munkát végezhet összességében.

Az a szabály 2026. január 1-től is megmaradt, hogy azonos felek között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig létesíthető alkalmi munka.

Mezőgazdasági idénymunka

2025-ben még a mezőgazdasági idénymunka időtartama nem haladhatta meg egy naptári évben a 120 napot, azonos felek közötti jogviszony esetén. 2026-tól az azonos kitétel megszűnt, mostmár a munkáltatók számától függetlenül 120 nap az éves korlát.

2026. január 1-től életbe lépett változás, hogy amennyiben a munkavállaló mezőgazdasági idénymunkára létesít több alkalommal munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a 120 napot további 90 nappal meghaladhatja.

Ez a korlát a munkáltatók számától független, összességében tehát 210 nap mezőgazdasági idénymunka végezhető egy naptári éven belül akár azonos, akár különböző munkáltatóknál.

Turisztikai idénymunka

Szabályai megegyeznek a mezőgazdasági idénymunkáéval, azzal a különbséggel, hogy turisztikai idénymunka esetében nem érvényesül a 2026. január 1-től bevezetésre került évi 210 napos szabály, azaz turisztikai idénymunka egy naptári éven belül maximum 120 napra létesíthető a munkáltatók számától függetlenül.

Munka- és tűzvédelmi oktatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka, idénymunka) esetén is kötelező a munka- és tűzvédelmi oktatás megtartása, a munkavégzés megkezdése előtt. A munkavállalót olyan oktatásban kell részesíteni, amely biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges elméleti és gyakorlati ismereteket.

Ismertetni kell a munkakörhöz kapcsolódó veszélyforrásokat, a biztonságos munkavégzés szabályait, valamint az alkalmazott munkaeszközök és egyéni védőeszközök használatát. Megtarthatja a munkáltató vagy a közvetlen felettes is, ha ismeri a helyi kockázatokat és a vonatkozó szabályokat.

Az oktatás megtörténtét oktatási naplóban vagy jegyzőkönyvben rögzíteni kell, amelyet a munkavállalónak aláírásával kell igazolnia.

Tartós megbízási jogviszony

2026. január 1-től a tartós megbízási jogviszony keretében tevékenységet folytató személyek a jogviszony létrehozásától kezdődően, biztosítottaknak minősülnek. Ezen jogviszony esetében – a „normál” megbízási jogviszonytól eltérően – a biztosítotti bejelentést nem utólagosan kell megtenni, a biztosítotti jogviszony fennállását a megbízási kezdő napjától mindaddig folyamatosnak kell tekinteni, amíg a megbízó nem jelenti be a jogviszony végét.

A tartós megbízási jogviszony megítélése a „normál” megbízási jogviszonytól abban is eltér, hogy ez esetben nem kell vizsgálni, hogy a megbízási díj havi összege meghaladja-e a minimálbér 30 százalékát, viszont figyelemmel arra, hogy ezen új jogviszony biztosított jogállást keletkeztet, így minimum járulék, illetve szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettség kapcsolódik hozzá. A minimális alap a minimálbér 30 százaléka.

Szabadság kiadásának alapvető szabályai

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, az igényt 15 nappal korábban jelezni kell.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő naptári napra mentesüljön a munkavégzési kötelezettsége alól.

A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni, kivéve, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, mert ekkor a következő év március 31-ig adható ki. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja.

Ha a munkavállaló és a munkáltató ebben megállapodik, a szabadság kiadható az esedékesség évét követő év végéig is.

A szabadságot pénzben megváltani nem lehet, kivéve a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki.

Foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek kapcsán

2026. március közepétől Békés vármegyében is kezdetét veszi a védett munkavállalók (a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek) foglalkoztatásának ellenőrzésére irányuló foglalkoztatás-felügyeleti hatósági célvizsgálat, amely 3 hétig tart, és amelynek célja az érintett munkavállalók munkaviszonyhoz fűződő, alapvető jogai érvényesítésének elősegítése, továbbá a tisztességes, jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentése.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrei előzetes bejelentkezés nélkül vizsgálják a különböző munkahelyeken pl. a foglalkoztatás kezdetének bejelentését, az írásos munkaszerződés meglétét, a munkaviszony megszűnésével/megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek teljesítését, a megfelelő mértékű munkabér megfizetését, a munka- és pihenőidőre, továbbá a munkaidő-nyilvántartására és a szabadságra vonatkozó előírások érvényesülését.



Az ellenőrzési tapasztalatok szerint sok munkáltató nem fordít kellő figyelmet ezen sérülékeny csoportok esetében a speciális foglalkoztatási szabályok betartására. A célvizsgálat ezen jogsértések, továbbá az alapvető munkaügyi előírások megsértésének felderítésére és szankcionálására irányul.

Európai uniós pályázati lehetőség a mikro-, kis- és középvállalkozások foglalkoztatottjai munkakörülményeinek fejlesztésére

2026 márciusában a Nemzetgazdasági Minisztérium közzétette a GINOP Plusz-3.2.5-24-2024-00001 azonosítószámú, „Munkakörülmények fejlesztése” című kiemelt projekt II. szakaszának Hirdetményét.

A támogatást a Nemzetgazdasági Minisztérium, valamint a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok által alkotott konzorcium - a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet 30-30/A. § és 42/A. § alapján - vissza nem térítendő támogatásként nyújtja.

A támogatás célja, hogy a feltételeknek megfelelő vállalkozásoknak támogatást nyújtson a munkavédelmi szint emelését célzó eszközök beszerzéséhez, ezzel elősegítve a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzését, a munkafeltételek korszerűsítését, a munkakörülmények fejlesztését, összességében a versenyképesség növelését.



Egy vállalkozás maximálisan 20 millió Ft támogatásban részesülhet, az eltérő vármegyékben beadott támogatási kérelmek együttes összege sem haladhatja meg ezt az értéket. A beszerezni kívánt munkavédelmi szint emelését célzó eszköz (eszközönként) maximális nettó beszerzési ára a 2 000 000 Ft-ot nem haladhatja meg.

A támogatás a jogszabályban előírt kötelező munkavédelmi követelményeken felüli – valamint a támogatást igénylőnél a kérelem benyújtásakor fennálló állapotot meghaladó – munkavédelmi szint emelésének megvalósítása esetében nyújtható.

A támogatás a jogszabályban előírt kötelező munkavédelmi követelményeken felüli – valamint a támogatást igénylőnél a kérelem benyújtásakor fennálló állapotot meghaladó – munkavédelmi szint emelésének megvalósíA támogatás igénylőjének a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. § (2) bekezdésében meghatározott kockázatértékelés alapján kell kialakítania a projektjét, a támogatási kérelemhez szükséges csatolni a vállalkozás meglévő kockázatértékelését a fejlesztést megelőző időszakra vonatkozóan, továbbá be kell nyújtani annak kiegészítését – amelynek tartalmi követelményeit a Hirdetmény mellékletét képező Kockázatértékelési módszertan határozza meg – amely tartalmazza a projekt keretén belül végrehajtott fejlesztések várható hatásait. tása esetében nyújtható.

A projekt második szakaszában 2026. március 16. és április 15. között lehet beadni a kérelmeket. Fontos, hogy a konstrukció nem a kötelező munkavédelmi előírások teljesítésére biztosít forrást, hanem kizárólag olyan fejlesztésekre igényelhető a támogatás, amelyek a jelenlegi állapothoz képest, igazolható módon, munkavédelmi szintemelést eredményeznek.



BÉKÉS VÁRMEGYEI
KORMÁNYHIVATAL
