Információs kiadvány a GYES (GYED, GYET)-ről a munka világába visszatérni kívánó nőket foglalkoztatók számára

A kiadványt kiadta
az Együtt a Munkaerőpiac Fejlesztéséért Alapítvány.

A projektet támogatta a Holland Királyság Nagykövetségének MATRA KAP programja.

I. A munkáltatók kötelezettségei és a kismamák (terhes, gyermekágyas vagy szoptató anyák) jogai ... **4**
1. A munkavégzés szabályai ... 4
2. A munkaszerződés módosítása ... 4
3. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése ... 4
4. Szabadságok ... 5
   - Rendes szabadság ... 5
   - Pótszabadság ... 5
   - Szülési szabadság ... 5
   - Fizetés nélküli szabadság ... 6
   - Szoptatási munkaidő kedvezmény ... 6

II. Családbarát munkahely ... **6**

III. Rugalmas foglalkoztatás ... **8**
1. Részmunkaidő ... 8
2. Távmunka ... 8
3. Rugalmas munkaidő ... 8
4. Tömörített munkahét ... 8

IV. Támogatási formák női munkavállalókat alkalmazó munkáltatók részére ... **9**
1. Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása ... 9
2. Képzés támogatása ... 10
3. Pályakezdők munkatapasztalat szerzésének támogatása ... 12
4. Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása ... 14
5. Foglalkoztatást bővítő bértámogatás ... 16
6. Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása ... 18
7. Helyközi utazás támogatása ... 19
8. Lakhatási hozzájárulás támogatása ... 20
9. GYES, GYED, GYET, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatási kedvezmény ... 21

I. A munkáltatók kötelezettségei és a kismamák (terhes, gyermekágyas vagy szoptató anyák) jogai

A nők munkavégzésével kapcsolatosan a Munka Törvénykönyve több helyen speciális szabályokat határoz meg.

1. A munkavégzés szabályai

- Rendkívüli munkára (munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés) és éjszakai munkára nem vehető igénybe a nő a terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig.
- Túlmunkára, készenlétre még abban az esetben sem lehet igénybe venni az ilyen nőt, ha erre baleset, elemi csapás vagy súlyos kár megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében lenne szükség.
- Nőt nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára hátrányos következményekkel járhat.

2. Munkaszerződés módosítása

A munkáltató a munkaszerződést csak közös megegyezéssel és csakis írásban módosíthatja. A munkáltatónak bizonyos esetekben kötelező módosítania a munkaszerződést. Ilyen eset, pl. amikor a munkavállaló személyi alapbérét a gyerek ápolása, gondozása céljából igénybe vett, fizetés nélküli szabadság megszűnését követően az időközben megvalósított bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell.

A nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. A más munkakörbe való áthelyezéshez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.

3. Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A Munka Törvénykönyve értelmében a munkaviszony megszűnhet a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével és a határozott időre szóló szerződés lejártával. Ezekben az esetekben külön intézkedés nélkül is megszűnik a munkavállaló munkaviszonya, hiába van szülési szabadságon, vagy vesz igénybe gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságot. Ez a terhességi gyermekágyi segély, a GYES vagy GYED folyósítását nem érinti. Ezek az időtartamok azonban nem minősülnek munkaviszonyban töltött időnek.

A munkaviszony megszüntetésének egyik módja a rendes felmondás. Rendes felmondással a határozatlan idejű munkaviszonyt lehet megszüntetni. A munkáltatónak okszerűen és valósan indokolnia kell a felmondását.

A törvény meghatároz olyan felmondási védelmet megalapozó körülményeket, amikor a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt. Ilyen többek között a terhesség, a szülést követő három hónap, a szülési szabadság és a gyerek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság időtartama. A felmondási védelem kizárólag ezen események időtartama alatt áll fenn. A munkáltató természetesen már a védelmi időszak alatt is közölheti a felmondási szándékát, de a felmondási idő nem kezdődhet el.

4. Szabadságok

Rendes szabadság

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg. A rendes szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság kizárólag a munkavállaló életkorától függ, mértéke: 25 éves kor alatt 20 munkanap, a munkavállaló 25. életévének betöltésekor 21 napra emelkedik. Az emelkedés mértéke 31 éves korig háromévenként, azt követően 45 éves korig kétévenként 1 munkanap.

Pótszabadság

A pótszabadságok közül az egyik legismertebb a gyermekek után járó pótszabadság. Ez a pótszabadság a szülők döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót, vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt illeti meg. A szülők döntése alapján lehetséges, hogy bár az anya háztartásbeli, szülési szabadságon vagy gyesen van, mégis az apa veszi igénybe a gyermekek után járó pótszabadságot. A munkáltatónak nincs lehetősége a szülők döntését felülbírálni. A gyermekek után járó pótszabadság csak 16 éven aluli gyermekek után jár. Mértéke egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után hét munkanap évente.

A munkaviszony szünetelésének időtartamára főszabályként nem jár szabadság, de ez alól a szabály alól a törvény kivételeket is megfogalmaz. Ilyen időszak többek között a szülési szabadság tartama és a 14 éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első éve.

E szabályból következik, hogy a GYED, illetőleg GYES után visszatérő munkavállaló szabadságának kiszámításánál figyelembe kell venni a szülés évében ki nem adott szabadságot, a szülési szabadság tartamára és a GYES, illetve GYED első évére járó szabadságot.

Szülési szabadság

A terhes, illetve a szülő nőt 24 hét szülési szabadság illeti meg, amelyet úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság megszűnik

- a 24 hét lejártával
- a gyermek halva születése esetén a születéstől számított 6 hét elteltével
- ha a gyermek élve született, de még a szülési szabadság lejártát megelőzen meghal, a haláltól számított 15. napon
- ha a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

Az utóbbi két esetben sem lehet azonban a szülési szabadság időtartamát a szülést követő 6 hétnél előbb megszakítani. Ha a gyermeket koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét a gyermeknek az intézetből való elbocsátása után is igénybe lehet venni, de csak a szülést követő egy éven belül. A szülési szabadság időtartamára a szülő nőnek terhességi-gyermekágyi segély jár.

Fizetés nélküli szabadság

A Munka Törvénykönyve alapján a munkáltató köteles biztosítani a fizetés nélküli szabadságot a munkavállalónak:

- a gyermek 3.életévének betöltéséig a gyermek gondozása céljából
- a gyermek 14. életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermekgondozási segélyben részesül
- a gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás idejére, amíg a gyermek el nem éri a 12. életévét

Más esetekben is lehetőség van arra, hogy a munkavállaló fizetés nélküli szabadságot kérjen, de ilyenkor a munkáltató dönti el, hogy engedélyezi-e és ha igen, mennyi időre.

Szoptatási munkaidő-kedvezmény

A női munkavállalónak a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, a hatodiktól a kilencedik hónap végéig naponta egy óra munkaidő-kedvezmény jár (ikrek esetén az ikrek számával szorzandó). Erre az időszakra a munkavállalónak távolléti díj jár.

II. Családbarát munkahely

Egy vállalat akkor nevezhető családbarátnak, ha a munkavállalót nem csupán feladatát gépi monotonitással végző munkaerőnek tekinti, hanem a cég tisztában van azzal, hogy teljesítményért, kreativitásért, megbízhatóságért, lojalitásért megfelelő munkakörülményeket, rugalmasságot, és lehetőséget kell biztosítania a szakmai továbbfejlődésre.

A 21. századba érve világszerte egyre nagyobb hangsúly helyeződik az életminőség kérdésére. Az emberek többségének egyfelől dolgoznia kell és dolgozni is szeretne, másfelől szeretne elegendő időt és energiát fordítani magánéleti kötelezettségeire: a gyermeknevelésre, saját készségeinek fejlesztésére, idős vagy rászoruló hozzátartozók gondozására. Nem könnyű a munkához, a családhoz, valamint a magánélethez kapcsolódó teendők és feladatok között megfelelő egyensúlyt kialakítani.

Felismerve, hogy ennek az egyensúlynak a hiánya azáltal, hogy csökkenti a hatékonyságot és a termelékenységet, kedvezőtlenül befolyásolja a vállalat működését, egyre több munkáltató vezet be ún. „családbarát intézkedéseket". Ezek a vállalat és a munkavállalók érdekét egyaránt szolgálják. Az ilyen intézkedések elismerik az alkalmazottak személyes és családi kötelezettségeinek létjogosultságát, és igyekeznek az ezek ellátásához szükséges rugalmas munkavégzés feltételeit megteremteni. A megfelelő munkakörülmények és feltételek a munkavállalókat nagyobb fokú elkötelezettségre ösztönzik, továbbá arra, hogy készségeiket a lehető leghatékonyabb módon fejlesszék, képességeiket pedig a leghatékonyabb módon kamatoztassák.

A fejlett nyugati országokhoz hasonlóan Magyarország is felismerte, hogy állami elköteleződés szükséges az ilyenfajta kezdeményezések felkarolására a munkaerőpiacon. A rendszerváltást követő sokszor „vadkapitalistának" nevezett évek gazdasági nehézségei nem kedveztek családbarát intézkedések meghozatalának. Az azóta megindult gazdasági növekedés azonban párhuzamban kell, hogy folyjon a munkahelyek „humánusabbá" válásával. Bár a családbarát foglalkoztatás kedvező hatásai a munkáltatók szempontjából gazdasági szektortól, illetve tevékenységi körtől függően eltérőek lehetnek, ki lehet emelni néhány általános előnyt. Ezek az alábbiak:

- Megfelelő munkaerő toborzása, a hatékony munkaerő megtartása
- A családbarát foglalkoztatás tekinthető a vállalat egyfajta jóléti juttatásának, amely a potenciális munkavállalók szélesebb köre számára teszi vonzóvá az adott munkahelyet, és így növeli a munkáltató lehetőségeit a legmegfelelőbb képesítéssel és a legtöbb gyakorlattal rendelkező munkaerő kiválasztására.
- A kedvező munkavégzési feltételek és a nagyobb fokú rugalmasság biztosítása növeli a munkavállalók lojalitását, és így a már meglevő munkaerő megtartása szempontjából is nagy jelentőséggel bír. A tapasztalt és speciálisan kiképzett munkaerő elvesztése nyilvánvaló anyagi veszteségeket jelent a vállalat számára, mivel az új munkavállalók keresése, kiválasztása, betanítása és továbbképzése sok költséggel jár.
- Motiváltabb és hatékonyabb munkaerő
- A munkáltató szempontjából valójában nem a munkával töltött órák számának, hanem az elvégzett munka minőségének és az alkalmazottak munkavégzés során megnyilvánuló kreativitásának van elsődleges jelentősége. Azok a munkavállalók, akiknek lehetőségük van a magánélet és a munkavégzés összehangolására, több motivációval és nagyobb felelősséggel teljesítik feladataikat. A munka és család/magánélet összehangolásának lehetővé tételével csökkenthető a munkavállaló munkahelyi teljesítményét is befolyásoló stressz és feszültség, a munkavállaló teljesítménye jobb és kiegyensúlyozottabb lesz.
- A betegszabadság és a hiányzás miatti munkaidő-kiesés csökkenése
- Rugalmatlan munkavégzési feltételek mellett előfordulhat, hogy a munkavállalók betegszabadságot vesznek igénybe annak érdekében, hogy az otthoni vagy egyéb személyes, munkahelyen kívüli teendőiket elintézhessék. Ha a munkahelye nem teszi lehetővé, hogy ésszerűen szervezze meg a munkavégzésre fordított időt, akkor sok munkavállaló kénytelen az olyan alapvetően szükséges dolgokat, mint a fogorvos felkeresése vagy hivatalos ügyek intézése, betegszabadság alatt végezni. A családbarát foglalkoztatás különböző formáival ezek a jelenségek csökkenthetők, illetve kiküszöbölhetők.
- A vállalat/intézmény megítélésének javulása
- A vállalatok/intézmények többsége nagyon fontosnak tartja, hogy milyen a hírneve, milyen kép él az emberekben a vállalatról. A vásárlók és ügyfelek egyre inkább odafigyelnek arra, hogy milyen az egyes vállalatok működése etikai, környezetbarát, vagy éppen családbarát szempontból. A családbarát foglalkoztatási eszközöket alkalmazó munkáltató egy felelősségteljes és gondoskodó munkahely képét alakítja ki magáról a vásárlókban és az ügyfelekben, és ez nemzeti és nemzetközi szinten is elismerést válthat ki.

III. Rugalmas foglalkoztatás

1. Részmunkaidő

A részmunkaidő sokak számára a legjobb lehetőségnek tűnhet; mivel keretében egyszerűen csak csökkenteni kell a már ismerős munkahelyen eltöltött munkaórák számát. Minden olyan munkavégzés részmunkaidősnek számít, ami heti 40 óránál kevesebb munkát jelent.

Fontos tudni, hogy a napi öt vagy hat órában foglalkoztatott személyeknél az éves rendkívüli munkaidő-keret nem 200 óra, hanem időarányosan kevesebb. Hasonló a helyzet azokkal a szabadidőkkel, amelyek a munkaviszonyhoz kapcsolódnak: ötórás munkaidő esetén nincs munkaközi szünet.

Részmunkaidő alkalmazása esetén a munkabér a teljes munkaidőben foglalkoztatottak besorolása szerint alakul. A bérpótlékok sem csökkenthetők a részmunkaidőre tekintettel. Az utazási hozzájárulás mértékét nem érinti a munkavállaló részmunkaviszonya. Az étkezési hozzájárulásra is vonatkozik mindez.

2. Távmunka

A távmunka egy olyan munkavállalási forma, mely megengedi a feladatok részben- vagy teljes időben munkahelytől távol történő elvégzését. Tehát nem csak az otthoni környezetben végezhető munkák, hanem az ügynöki-, szervezői feladatok ellátása is ebbe a kategóriába sorolhatók.

Európát már a kilencvenes évek elején meghódította ez a nagyszerű „találmány". A kormány hazánkban is szeretné elősegíteni a távmunka elterjedését, s a távmunkások főállásban történő foglalkoztatását.

3. Rugalmas munkaidő

A rugalmas munkaidő egy olyan megállapodás, melynek során az alkalmazottak változtathatják napi munkakezdési és befejezési időpontjukat úgy, hogy az koherens legyen munkahelyi és magánéleti kötelezettségeikkel egészen addig, ameddig ledolgozzák az egy bizonyos periódusra (általában egy hét vagy hónap) meghatározott teljes munkaidőt. Ez a rendszer általában megengedi a munkavállalónak, hogy a túlórákat vagy a ledolgozatlan munkaórákat átvigyék a következő periódusba.

4. Tömörített munkahét

Még egy nagyszerű lehetőség azok számára, akiknek szükségük van a teljes időben való munkavégzésre: a tömörített munkahét. Ez 40 munkaórát tömörít kevesebb, mint 5 napba. Némely munkaadók 3, 12 munkaórás napot terveznek be, mások 4, 10 órás napot. Annak ellenére, hogy ez a lehetőség ideálisnak tűnik némelyek számára, érdemes figyelemmel lenni a kifáradási faktorra különösen, ha a munka fizikai igénybevétellel jár együtt, vagy sokat kell állni a munkavégzés során.

IV. Támogatási formák női munkavállalókat alkalmazó munkáltatók részére

1. Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása

A támogatás célja

A részmunkaidős foglalkoztatás támogatás célja a munkanélküliség csökkentése, az atipikus foglalkoztatás elősegítése.

A foglalkoztatást elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló többször módosított 1991. évi IV. törvény 19/C. §. alapján, és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból a foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról szóló többször módosított 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 11/A. §-a alapján támogatás nyújtható azon munkaadó részére,

- aki/amely legalább a teljes munkaidő felét, de legfeljebb a háromnegyedét elérő munkaidőben történő foglalkoztatását vállalja olyan személynek

a) akit a munkaügyi központ legalább három hónapja nyilván tart,

b) aki az a) pontban meghatározott feltételnek nem felel meg, de saját háztartásában legalább egy tizenegy évesnél fiatalabb gyermeket nevel, vagy a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 41. §-a alapján ápolási díjban részesül.

- nyilatkozik, hogy támogatott munkanélküli (a) pont) alkalmazását megelőző három hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg, és vállalja, hogy a munkaviszony ily módon történő megszüntetésére a munkanélküli alkalmazása idején nem kerül sor,
- vállalja a munkavállalónak a támogatás folyósítása időtartamával legalább megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását úgy, hogy a munkavállaló munkaviszonyát a támogatás folyósítása és a továbbfoglalkoztatás időtartama alatt működésével összefüggő okból rendes felmondással nem szünteti meg,
- nyilatkozik arról, hogy a kérelem benyújtását megelőző 3 év alatt felvett állami támogatások támogatástartalma nem haladja meg a vállalkozásoknak nyújtott állami támogatások tilalma alóli mentességek egységes rendjéről szóló 163/2001.(IX.14.) Korm.rendeletben meghatározott csekély összegűnek minősülő (de minimis) támogatás mértékét (100 ezer eurónak megfelelő összeget), és
- nyilatkozik arról, hogy külföldre irányuló szállítási tevékenységet nem folytat.

Nem nyújtható támogatás az olyan foglalkoztatáshoz, amely

A Munka törvénykönyvéről szóló többször módosított 1992. évi XXII. törvény

- 106. §-ban meghatározott (kirendelés),
- 150. §-ban meghatározott (gazdálkodással összefüggő okból más munkáltatónál történő foglalkoztatás),
- 193/C. § a) pontjában meghatározott (munkaerő kölcsönzés) foglalkoztatási formában valósul meg.

A támogatás formája, mértéke
Támogatásként a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló
a) munkabére és járulékai együttes összegének legfeljebb 75 százaléka
b) vagy a munkába járásával kapcsolatban felmerült helyközi utazási költségek munkaadót terhelő része részben vagy egészben téríthető meg.

A támogatás időtartama:
A támogatás legfeljebb egyévi időtartamra állapítható meg.

A támogatás igénylésének módja és helye
A munkáltató a támogatás iránti kérelmének az erre rendszeresített formanyomtatványon történő bejelentésével történik a munkaügyi központ – a munkáltató székhelye vagy telephelye szerint illetékes – kirendeltségén. A kérelem benyújtásához rendszeresített formanyomtatvány térítésmentesen igényelhető a munkaügyi központ kirendeltségein.

A kérelem elbírálása
A támogatás odaítéléséről, a megítélt támogatás mértékéről, időtartamáról a területileg illetékes kirendeltség vezetője mérlegelési jogkörében eljárva államigazgatási határozattal dönt. A kirendeltségvezető határozata ellen jogorvoslati lehetőség nincs.

A támogatás részletes feltételeiről, a megállapodás megszegésének jogkövetkezményeiről, a támogatás esetleges visszakövetelésének feltételeiről a munkaadóval a kirendeltségvezető megállapodást köt.

Az elbírálás határideje 30 nap, amely szükség esetén egy ízben további harminc nappal meghosszabbítható. Az esetleges meghosszabbítás tényéről, annak okának megjelölésével a munkaadó írásban értesítést kap.

A támogatás folyósítása
A munkaadó a támogatással foglalkoztatott munkanélküli után esedékes támogatást havonta utólag, az esedékes havi munkabér kifizetése után, a tárgyhót követő hó 10. napjáig a munkaügyi központ kirendeltségéhez beküldött elszámoló lapon igényelheti, melyhez a bérjegyzék másolatát és a kifizetést igazoló bizonylatot is csatolni szükséges.

2. Képzés támogatása

A munkaerő-piaci képzés támogatása olyan foglalkoztatást elősegítő aktív eszköz, amellyel a munkanélküli vagy a munkaviszonyban álló, de munkanélküliséggel veszélyeztetett rétegek képzésével növelhető az elhelyezkedési esély, illetve a munkahely megtartása.

Információk képzési támogatást kérőknek

Támogatható a képzése annak a személynek:
- aki munkanélküli,
- aki a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a 30.életévét – nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően munkanélküli járadékra nem szerzett jogosultságot,
- aki gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül,
- akinek a munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és a telephely szerint illetékes munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte,
- aki közhasznú munkavégzésben vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja,
- aki munkaviszonyban áll, és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.

A gyermek gondozása, nevelése, illetve hozzátartozó ápolása (gyes, gyet, gyed, terhességi gyermekágyi segély, ápolási díj) miatt ellátásban részesülő személy képzése csak akkor támogatható, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a húsz órát. A gyes-en, gyed-en lévő személy képzése a gyermek másfél éves korának betöltését követően kezdődhet meg.

Támogatási formák

Képzési támogatásként adható:
- keresetkiegészítés vagy keresetpótló juttatás, valamint a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése

A keresetkiegészítés a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet. A keresetpótló juttatás összege a munkanélküli járadéknak a képzési támogatás iránti kérelem benyújtásának időpontjában érvényes alsó határa.
- a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése keretében mód van:
  - a képzési díj részben vagy egészben történő átvállalására,
  - szállásdíjtérítés, élelmezés költségei,
  - utazási költségtérítés nyújtására.

A helyközi utazáshoz korlátlan számú utazásra érvényes 90%-os kedvezményű menetjegy igénybevételére jogosult
- az a munkanélküli, aki a Munkaerő-piaci Alapból támogatott képzésben vesz részt,
- lakóhelye (tartózkodási helye) és a képzés helye közötti utazás tekintetében,
- az országos közforgalmú vasutak vonalain, valamint – díjszabási övezetektől függően – az elővárosi vasút (Budapesti Közlekedési Rt. – Helyiérdekű vasút) vonalain, valamint a helyközi (távolsági) autóbusz-közlekedésben.

A menetrend szerinti helyi tömegközlekedésben korlátlan számú utazásra érvényes 67,5%-os kedvezményű tanulóbérlet igénybevételére jogosult a 18. életéve betöltéséig az a munkanélküli, aki a Munkaerő-piaci Alapból támogatott képzésben vesz részt.

A kedvezmény a képzés helyén, a munkaügyi központ kirendeltsége által kiadott igazolásban feltüntetett időtartam alatt vehető igénybe.

Információk munkáltatóknak

A munkahelymegtartó képzés támogatásáról

A támogatás célja
Azon személyek képzésének támogatása, akik munkaviszonyban állnak, azonban rendszeres foglalkoztatásuk képzés nélkül nem biztosítható.

Milyen képzés támogatható?
Támogatható minden olyan foglalkoztatást elősegítő képzés, mely a szakképzési törvény hatálya alá tartozik, vagy hatósági előírások szabályozzák. A munkaadónak írásban vállalnia kell a képzésben résztvevőknek a képzés befejezését követően legalább a képzés időtartamával azonos időtartamú további foglalkoztatását. Hozzá kell járulnia a képzés költségeihez, vagy biztosítania kell a képzés lebonyolításához szükséges szakmai, tárgyi, technikai és személyi feltételeket.

Kereset-kiegészítés
Munkaadónak nyújtandó támogatás szempontjából kereset-kiegészítésként a képzésben résztvevő által a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözete vehető figyelembe.

3. Pályakezdők munkatapasztalat szerzésének támogatása

A pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítését, szakmai felkészültségének javítását a munkaügyi központ munkatapasztalat-szerzés támogatásával segíti elő.

A munkatapasztalat-szerzés támogatását a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/A §-a, illetve a pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről szóló 68/1996. (V. 15.) Korm. rendelet 7. §-a szabályozza.

A támogatás célja
A szakképzett és szakképzetlen pályakezdő fiatalok elhelyezkedésének, munkatapasztalat szerzésének elősegítése.

A támogatás olyan pályakezdő munkanélküli munkatapasztalat szerzéséhez nyújtható, aki a nyilvántartásba vételtől számított legalább 90 napig a munkaügyi központtal együttműködött.

Pályakezdő munkanélküli:
- a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetében 30. életévét – be nem töltött,
- munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező,
- a munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküli,
- ha munkanélküli járadékra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot.

Nem tekinthető pályakezdő munkanélkülinek, aki
- terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, illetve elzárás büntetését tölti,
- sor-vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít.

A támogatás feltételei
A támogatás akkor állapítható meg, ha a támogatást kérő munkáltató
- a pályakezdő munkanélküli foglalkoztatását munkaviszony keretében,
- legalább napi négy órában, és
- legalább 360 nap időtartamra,
- olyan munkakörben vállalja, amelyben a munkanélküli megfelelő munkatapasztalatot szerez, továbbá
- a foglalkoztatás a kérelem beadását követően kezdődik.

A támogatás mértéke, időtartama
A támogatást a foglalkoztatás időtartamára, legfeljebb 360 napra a pályakezdő munkanélküli részére járó munkabérének 50-100 százalékáig terjedő mértékben kell megállapítani.

A támogatás mértéke havonta nem haladhatja meg
- szakképzetlen pályakezdő esetében a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét,
- középfokú szakképzettségű pályakezdő esetében kétszeresét,
- felsőfokú szakképzettségű pályakezdő esetében két és félszeresét.

A munkabér mellett a pályakezdő után fizetendő egészségügyi hozzájárulás is megtéríthető.

Ha a munkaadónak az e jogcímen nyújtott támogatás mértéke meghaladja a kérelem benyújtását megelőző három évben a csekély összegűnek minősülő támogatás mértékét, a támogatás megállapításának további feltétele, hogy a munkaadó vállalja a pályakezdőnek legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását. Fentieket nem kell alkalmazni költségvetési szervre, egyesületre, alapítványra, közalapítványra, köztestületre, kisebbségi önkormányzatra, valamint közhasznú társaságra.

A munkatapasztalat szerzés, munkába állás tekintetében továbbá fontos tudni, hogy a 30 év alatti, felsőfokú tanulmányaikat két éve befejező pályakezdők esetében lehetőség van az ösztöndíjas foglalkoztatásra is. Ekkor a munkáltató háromnegyed-egy évre vállalja a foglalkoztatást, és legalább a minimálbért fizeti ösztöndíjként. Az ösztönijas jogviszony esetén a munkáltatónak

29 százalékos tb-járulékot, a foglalkoztatottnak pedig 12,5 százalék egyéni, 8,5 százalék nyugdíj, és 4 százalék egészségbiztosítási járulékot kell fizetnie. Az 50 százalékos tb-kedvezmény 9 hónapig illeti meg a munkaadót, s ezután nem előírás a három hónapos továbbfoglalkoztatás. Az ösztöndíjas önálló munkakörrel nem bízható meg, mivel a számára kidolgozott egyéni program alapján a kijelölt szakmai segítő révén tesz szert szakmai és munkatapasztalatokra, a munkaadó pedig a támogatott időszak végén ajánlólevélben foglalja össze a program eredményeit.

4. Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása

Vissza nem térítendő támogatás adható 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. (Munkahelyteremtés támogatása)

Támogatás nyújtható annak a munkáltatónak, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni. (Munkahelymegőrzés támogatása)

A munkahelyteremtés támogatásáról

Vissza nem térítendő támogatás adható 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 támogatás alanya lehet jogi személy, jogi személyiség nélküli gazdasági társaság, illetve jogszabályban meghatározott feltételekkel rendelkező egyéni vállalkozó.

A munkahelyteremtés támogatása pályázati eljárás alapján annak a munkáltatónak nyújtható, aki/amely kötelezettséget vállal arra, hogy:

- a beruházást a megkezdéstől számítva két éven belül megvalósítja, és
- a beruházással létrehozott kapacitásokat, szolgáltatásokat az eredeti célnak megfelelően öt évig folyamatosan fenntartja és működteti, és
- a beruházás befejezését követő 3 hónapon belül a létszámbővítést megvalósítja
- a pályázatban megjelölt létszám felvételét követő legalább 3 évig a beruházásra tekintettel felvett létszámra és a pályázat benyújtását megelőző hónapban meglévő havi átlagos statisztikai állományi létszámra együttesen folyamatos foglalkoztatási kötelezettséget vállal,
- új munkahely létesítéséhez legalább 25 százalékban saját erővel is hozzájárul,
- a kötelezettségek teljesítését elősegítő anyagi biztosíték rendelkezésére állását igazolja, továbbá
- a pályázatban megjelölt összegnél kevesebb támogatás megállapítása esetén a megvalósításhoz szükséges pénzügyi fedezet különbségét pótolja, vagy a beruházás megvalósítására vonatkozó tervét a rendelkezésre álló összegek figyelembevételével átdolgozza.

A támogatás pályázat útján nyerhető el.

A támogatás mértékét, forrását a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium pályázati felhívásban teszi közzé, amely ezen kívül részletesen tartalmazza a pályázaton történő részvétel feltételeit is.

Nem nyújtható támogatás a költségvetési szerveknek, továbbá annak a munkáltatónak, akit a pályázat benyújtásának hónapját megelőző két éven belül munkaügyi bírság megfizetésére kötelezteknek, feltéve, ha a bírság összege az 500 ezer forintot elérte.

Szintén nem kaphat támogatást az a munkáltató, aki beruházást megkezdte vagy a pályázat benyújtásának hónapját megelőző három évben a pályázatban megjelölt beruházáshoz munkahelyteremtő beruházási támogatásban részesült, illetve a munkahelyteremtő támogatással kapcsolatos kötelezettségeit határidőre nem teljesítette, vagy a pályázat benyújtását megelőző féléves időszakban csoportos létszámcsökkentést hajtott végre.

A támogatásról a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter dönt.

Szabályozza

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet

A munkahelymegőrzés támogatásáról

A támogatás alanya

A munkaügyi központ támogatást nyújt annak a munkáltatónak, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni.

A munkahelymegőrzés támogatása abban az esetben állapítható meg, ha a munkaadó a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát a felmondás közlését legalább 30 nappal megelőzően a munkaügyi központ kirendeltségéhez írásban bejelenti és a felmondással érintett munkavállalót a kérelem benyújtását megelőzően legalább hat hónapja foglalkoztatja. A támogatás további feltétele, hogy a munkáltató nem áll csőd-, felszámolási, végelszámolási eljárás alatt, írásban nyilatkozik arról, hogy a foglalkoztatotti létszám megtartására irányuló intézkedései nem vezettek eredményre és vállalja a munkavállalónak a támogatás folyósítása alatti foglalkoztatását.

A támogatás időtartama

A támogatás legfeljebb egy évre adható, és a munkáltatót a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli.

A támogatás mértéke

A vissza nem térítendő támogatás mértéke a felmondással érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75 százalékáig terjedhet.

A támogatás a munkabér és járulékai 50-90 százalékáig terjedő mértékben állapítható meg, ha az érintett munkavállaló

- bére azonos a kötelező legkisebb munkabér összegével, vagy
- megváltozott munkaképességű személy, vagy
- foglalkoztatása a munkaviszony megszüntetésének megelőzése érdekében a korábbinál rövidebb időtartamú munkaidőben történik, feltéve, hogy a munkaidő mértéke a napi 4 órát eléri, de a 6 órát nem haladja meg.

A támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér 150 százalékát, s a támogatás havonta utólag folyósítható.

Nem nyújtható támogatás a munkaadónak azon munkavállalója foglalkoztatásához, aki után a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló külön jogszabály alapján dotációban részesül, és annak mértéke a kötelező legkisebb munkabért meghaladja. Szintén elutasításra kerül a kérelem, ha benyújtását megelőző két éven belül munkahelymegőrző támogatásban részesült a munkáltató.

Szabályozza

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet

5. Foglalkoztatást bővítő bértámogatás

A munkaügyi központ kirendeltségén tartósan (legalább hat hónapja, pályakezdő, illetve 45. életévét betöltött személy esetében három hónapja) nyilvántartott munkanélküliek tartós foglalkoztatásának megteremtése érdekében a munkaügyi központ bértámogatást biztosít.

A támogatás célja

A munkaadók ösztönzése arra, hogy munkaerő-igényüket lehetőleg a „tartós munkanélküliek” közül elégítsék ki, így növelve a nehezen elhelyezhetők munkába állásának esélyét, illetve a tartós munkanélküliség bekövetkezését.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló többször módosított 1991. évi IV. törvény 16. §-a alapján támogatás nyújtható azon munkaadó részére, aki

- vállalja a legalább hat hónapja – pályakezdő, illetve 45. életévét betöltött személy esetében legalább három hónapja – munkanélküliként regisztrált személy támogatás alatti foglalkoztatását, továbbá azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását úgy, hogy ez alatt az időtartam alatt a támogatott személy munkaviszonyát működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szünteti meg,
- nyilatkozik, hogy támogatott munkanélküli alkalmazását megelőző hat hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg,

- a munkáltató a kérelemben megjelölt munkakörökre vonatkozó munkaerő-igényét (amennyiben volt ilyen) a kérelem benyújtását megelőző hat hónapban a kirendeltségnek bejelentette,
- akivel szemben a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bek.a),d), valamint i)-n) pontjai alapján a kérelem benyújtását megelőző egy évben munkaügyi bírsággal jogerősen nem lett sújtva,
- nyilatkozik arról, hogy a kérelem benyújtását megelőző 3 év alatt felvett állami támogatások támogatástartalma nem haladja meg a vállalkozásoknak nyújtott állami támogatások tilalma alóli mentességek egységes rendjéről szóló 163/2001.(IX.14.) Korm.rendeletben meghatározott csekély összegűnek minősülő (de minimis) támogatás mértékét (100 ezer eurónak megfelelő összeget), és
- nyilatkozik arról, hogy külföldre irányuló szállítási tevékenységet nem folytat.

Nem nyújtható támogatás az olyan foglalkoztatáshoz, amely

A Munka törvénykönyvéről szóló többször módosított 1992. évi XXII. törvény

- 106. §-ban meghatározott (kirendelés),
- 150. §-ban meghatározott (gazdálkodással összefüggő okból más munkáltatónál történő foglalkoztatás),
- 193/C. § a) pontjában meghatározott (munkaerő kölcsönzés) foglalkoztatási formában valósul meg.

A támogatás mértéke, időtartama

A támogatással foglalkoztatott munkanélküli munkabérének 50-100%-a, legfeljebb 1 éves időtartamra. Ha a foglalkoztatott személy a támogatás iránti kérelem benyújtásakor a 45. életévét betöltötte, a támogatás mértéke a munkavállaló munkabérének 70-100%-áig terjedhet. A támogatás ebben az esetben legfeljebb két év időtartamra állapítható meg.

A támogatás igénylésének módja és helye

A munkáltató munkaerő-igényének és a támogatás iránti kérelmének a foglalkoztatás megkezdése előtt , lehetőleg az erre rendszeresített formanyomtatványon történő bejelentésével történik a munkaügyi központ – a foglalkoztatni kívánt munkanélkülit nyilvántartó – kirendeltségén. A kérelem benyújtásához rendszeresített formanyomtatvány térítésmentesen igényelhető a munkaügyi központ kirendeltségein.

A kérelem kötelező mellékletei:

- a munkaerőigény bejelentőlap,
- szövetkezet vagy társas vállalkozás esetén a cégbíróság által jóváhagyott társasági szerződés, vagy alapító okirat másolata, aláírási címpéldány,
- igazolás a cégbejegyzés iránti kérelem benyújtásáról (induló vállalkozás esetén),
- egyéni vállalkozás esetén az egyéni vállalkozói igazolvány
- mezőgazdasági őstermelő munkaadó esetén őstermelői igazolvány,
- az APEH 30 napnál nem régebbi igazolása arról, hogy a kérelmezőnek nincs lejárt határidejű TB illetve adótartozása.

A kérelem elbírálása
A támogatás odaítéléséről, a megítélt támogatás mértékéről, időtartamáról a területileg illetékes kirendeltség vezetője mérlegelési jogkörében eljárva államigazgatási határozattal dönt. A kirendeltségvezető határozata ellen jogorvoslati lehetőség nincs.

A foglalkoztatásbővítő támogatás részletes feltételeiről, a megállapodás megszegésének jogkövetkezményeiről, a támogatás esetleges visszakövetelésének feltételeiről a munkaadóval a kirendeltségvezető megállapodást köt.

Az elbírálás határideje 30 nap, amely szükség esetén egy ízben további harminc nappal meghosszabbítható. Az esetleges meghosszabbítás tényéről, annak okának megjelölésével a munkaadó írásban értesítést kap.

A támogatás folyósítása
A munkaadó a támogatással foglalkoztatott munkanélküli után esedékes támogatást havonta utólag, az esedékes havi munkabér kifizetése után, a tárgyhót követő hó 10. napjáig a munkaügyi központ kirendeltségéhez beküldött elszámoló lapon igényelheti, melyhez a bérjegyzék másolatát és a kifizetést igazoló bizonylatot is csatolni szükséges.

Egyéb lényeges információk
- A támogatott foglalkoztatással többlet foglalkoztatásnak kell megvalósulnia az adott munkakörben.
- Az elbírálásnál előnyt élveznek azok a munkanélküliek, akik a munkanélküliek nehezen elhelyezhető rétegeihez tartoznak. Ezeket a rétegeket az illetékes megyei munkaügyi tanácsok határozzák meg. Ilyenek lehetnek különösen:
  – 45. életévüket betöltött nyilvántartott munkanélküliek,
  – a megváltozott munkaképességűek,
  – a pályakezdők,
  – az önmagukat a cigány kisebbséghez tartozónak vallók,
  – az alacsony iskolázottságúak.

6. Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása
A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalásának az a célja, hogy csökkentse a munkáltató foglalkoztatással kapcsolatos költségeit.

A támogatás alanya
E támogatásban azok a munkáltatók részesülhetnek, akik munkanélküli foglalkoztatását vállalják. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékokat nem lehet átvállalni az olyan munkaadó esetében, aki foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatásban részesül.

A támogatás időtartama, mértéke
Támogatásként a keresetet terhelő
- egészség- és nyugdíjbiztosítási járulék,
- a munkaadói járulék,
- továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás összege téríthető meg.

A támogatás a járulékok részben, vagy egészben történő megtérítésére vonatkozhat, s legfeljebb 200 nap időtartamra folyósítható.

A támogatás már megkezdett foglalkoztatáshoz nem adható, a kérelmet tehát a foglalkoztatás megkezdése előtt kell benyújtani a munkaügyi központ kirendeltségére.

Szabályozza
- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet

7. Helyközi utazás támogatása
A támogatás a munkába járással kapcsolatos munkaadói és munkavállaló terhek csökkentését szolgálja.

A helyközi utazás támogatását a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet 2. §-a szabályozza.

A támogatás célja
A támogatás a munkába járással kapcsolatos munkaadói és munkavállalói terhek csökkentését segíti elő.

A munkaszerződés megkötése után a munkáltató nem tagadhatja meg a ráeső utazási költség megtérítését, ha a munkavállaló munkahelye és lakóhelye különböző településen van. A munkáltató ez irányú költségeit azonban a munkaügyi központ megtérítheti, ha
- olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki munkaügyi központ által legalább hat – pályakezdő, valamint megváltozott munkaképességű személy esetén legalább három – hónapja nyilvántartott munkanélküli, és
- hasonló munkakörben foglalkoztatott személy munkaviszonyát a kérelem beadását megelőző hat hónapon belül – a működésével összefüggő okból – rendes felmondással nem szüntette meg.

A támogatás mértéke, időtartama
A munkáltatónak támogatásként – legfeljebb egy éves időtartamra – egészben vagy részben megtéríthető a munkavállaló munkába járással kapcsolatos utazási költségének a munkáltatót

terhelő része, amely a munkába járást szolgáló bérlet vagy teljes árú menetjegy díjának

- 86 százalékát, ha országos közforgalmú vasút 2. osztályán;
- 80 százalékát, ha elővárosi vasúton, vagy helyközi díjszabással közlekedő helyi és távolsági autóbuszon utazik.

Munkába járásnak minősül a közigazgatási határon kívülről történő napi munkába járás és hétvégi hazautazás.

Nemcsak a munkáltatót, hanem a munkavállalót terhelő költségeket (14, illetve 20 százalék) is megtérítheti a munkaügyi központ részben vagy egészben, amennyiben azt a munkavállaló kérelmezi. A munkavállaló kérelmét a munkáltató kérelmével egyidejűleg – a foglalkoztatás megkezdését megelőzően – kell a munkaügyi kirendeltségre benyújtani.

8. Lakhatási hozzájárulás támogatása

A támogatás azon munkanélküliek huzamosabb idejű foglalkoztatását kívánja elősegíteni, akik lakóhelyüktől távol tudnak csak munkalehetőséget találni. A lakhatási hozzájárulás támogatása az ezzel kapcsolatban felmerült költségeket csökkenti.

A lakhatási hozzájárulás támogatását a munkábajárással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet 4. §-a szabályozza.

A támogatás célja, hogy munkanélküliek foglalkoztatását – akik a lakóhelyüktől távol találtak munkalehetőséget – azzal segítse elő, hogy a munkaügyi központ a lakhatási támogatáson keresztül csökkenti a foglalkoztatást vállaló munkaadó ezzel kapcsolatosan felmerült költségeit.

Lakhatási támogatást az a munkáltató kérhet, aki

- munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküli foglalkoztatását vállalja, és
- az általa igénybevett lakásbérlet, albérlet, fizetővendég-szolgálat díjának megfizetéséhez havonta hozzájárul, illetve
- ezeknek a munkavállalóknak az elhelyezését munkás- (orvos-, nővér- stb.) szállás útján oldja meg.

További feltétel, hogy a munkáltató hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül – a működésével összefüggő okból – nem szüntette meg.

A támogatás mértéke, időtartama

A munkaadónak támogatásként a munkavállaló elszállásolásával kapcsolatos költségei téríthetők meg, legfeljebb egyéves időtartamra. A támogatás mértéke munkavállalóként nem haladhatja meg a munkanélküli járadék alsó határát.

A támogatás a foglalkoztatást vállaló munkaadó kérelme alapján adható, amelyet a munkaerőigény bejelentőlappal együtt – a tervezett foglalkoztatás megkezdése előtt – a munkanélkülit nyilvántartó munkaügyi kirendeltségre lehet benyújtani.

9. GYES, GYED, GYET, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatási kedvezmény

A foglalkoztatás járulékköltsége 2005 januártól a felére csökkenhet, amennyiben pályakezdőt, gyes, gyed, gyet, ápolási díj után munkát vállalót alkalmaz a vállalkozás. Amennyiben a 25 év alatti pályakezdőt legalább napi négy órában egy évig foglalkozatja a munkaadó – ha szakképzett, akkor ennek megfelelő munkakörben –, kilenc hónapig jogosult az 50 százalékos tb-járulékkedvezményre. A kedvezmény legfeljebb a bruttó 90 ezer forintos bérre számított járulékok 50 százalékáig vehető figyelembe. A MAP utólag utalja át a kedvezményt, amely részarányosan akkor is érvényesíthető, ha a munkavállaló hibájából hamarabb megszűnik a foglalkoztatás. Ugyanezek a feltételek vonatkoznak a munkáltatóra, ha gyes, gyed, gyet, ápolási díj után veszik fel a dolgozót.