

ÚTMUTATÓ a közfoglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok 2011. szeptember 1. napjával hatályba lépő változásainak gyakorlati alkalmazására

2011. szeptember 1. napján hatályba lépnek a 2011. évi CVI. törvény közfoglalkoztatásra vonatkozó rendelkezései, valamint a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet és a 171/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelettel módosított 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet. A jogszabályi változások a közfoglalkoztatás támogatási rendszerét alapvetően megváltoztatják.

Legfőbb változás, hogy a közfoglalkoztatáshoz biztosított támogatások pályázati eljárás helyett kérelemre igényelhetők, ezért a rövid és a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás pályázati eljárása 2011. augusztus 31. napjával lezárul. A Munkaerőpiaci Alap „Közfoglalkoztatás kiadásai” 2011. évi előirányzatából decentralizált keretek 2011. szeptember 1. napjától az új feltételek szerint használhatók fel. A kérelmet a tervezett közfoglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központhoz, több munkaügyi központ illetékességi területén megvalósuló közfoglalkoztatás esetén a közfoglalkoztató székhelye szerint illetékes munkaügyi központhoz kell benyújtani.

Másik lényeges változás, hogy e naptól közfoglalkoztatás az Mt. hatálya alá tartozó közfoglalkoztatási jogviszony keretében történhet, a 2011. évi CVI. tv. 2. § (2) – (5) bekezdésében foglalt eltérésekkel.

A közfoglalkoztatási bér alkalmazásával kapcsolatos javaslatok

A közfoglalkoztatottat a fenti időponttól a teljesítményhez kötött tevékenységek kivételével közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér illeti meg. Teljes munkaidejű foglalkoztatás esetén a közfoglalkoztatási bér összege 57 000 Ft, a közfoglalkoztatási garantált bér összege 78 000 Ft.

A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet 1. § (3) bekezdése szerint részmunkaidő esetén az egy hónapra folyósított havi, heti és napi nettó bér nem lehet kevesebb a foglalkoztatást helyettesítő támogatás összegénél. Rövid időtartamú foglalkoztatás esetén a nettó közfoglalkoztatási bér 50%-a nem éri el a foglalkoztatást helyettesítő támogatás összegét, 28 500 Ft-ot. A már hivatkozott rendeletnek megfelelően tehát, a 2011. szeptember 1. napjától kezdődő rövid időtartamú közfoglalkoztatás támogatás hatósági szerződésében támogatási összegként a megjelölt nettó bér bruttósított összege, 34 546 Ft, azaz harmincnégyezer-öttszáznyvenhat forint.

A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér mértékére vonatkozó szabályokat e rendelet 3. § (2) bekezdése szerint a hatálybalépését követően létesített közfoglalkoztatási jogviszony alapján járó bérek megállapításánál kell alkalmazni.

A 2011. augusztus 31. napján, vagy azt megelőzően megkötött hatósági szerződés alapján létrejött jogviszonyok esetében arra, hogy közfoglalkoztatási bért és közfoglalkoztatási garantált bért, vagy kötelező munkabért és garantált bérminimumot kell alkalmazni, a közfoglalkoztatásra irányuló szerződés megkötésének napja az irányadó.

Ha a munkaviszony létesítésének, azaz a munkaszerződés megkötésének napja a 171/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet hatályba lépése előtti időpont, de a munkakezdés napja 2011. szeptember 1. vagy ezt követő nap, a munkaviszonyra vonatkozó kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét kell alkalmazni.

Ha a közfoglalkoztató a közfoglalkoztatási szerződést 2011. szeptember 1. napján, vagy azt követően köti meg, akkor közfoglalkoztatási jogviszony jön létre, és az új közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér az irányadó.

A 2011. szeptember 1-én induló közfoglalkoztatásoknál a már megkötött hatósági szerződések munkaviszony létesítésére, továbbá a minimálbérré illetve a garantált bérminimumra szólnak. Abban az esetben, ha 2011. szeptember 1. napjáig nem kötöttek szerződést a támogatást megalapozó jogviszonyra, közös megegyezéssel módosítani kell a hatósági szerződéseket. Javasoljuk, hogy csak abban az esetben kerüljön sor a hatósági szerződés módosítására, ha közfoglalkoztatási jogviszony jön létre (új belépők, vagy személycseré esetén).

A közfoglalkoztatás időtartamára vonatkozó változások

Fontos változás, hogy a közfoglalkoztatás minimális időtartama a rövid időtartamú közfoglalkoztatás esetében 1 hónap, míg a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatásnál változatlanul 2 hónap, azzal a kivétellel, hogy a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatásnál a közfoglalkoztatott személyében beállt változás esetén a támogatás 1 hónap közfoglalkoztatási jogviszony létesítésére is nyújtható. A rendelkezés alkalmazható a jelenleg hatályos szerződések esetében is, amennyiben a hatósági szerződés e tekintetben módosításra kerül.

A közvetlen költség, valamint a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat díja

A 375/2010. (XII.31.) Korm. rendelet kiegészül a 9/A. §-sal, amelynek (1) bekezdése szerint, amennyiben a 2011. szeptember 1-jét megelőzően megállapított támogatás folyósítása alatt a támogatással érintett munkaviszony megszűnik, és a foglalkoztató a támogatás még fennmaradó időtartamára, a támogatással érintett álláshelyre közfoglalkoztatási jogviszonyt létesít, a támogatáshoz kapcsolódó közvetlen költség mértékének megállapításánál a támogatásra vonatkozó hatósági szerződésben meghatározott mértéket és munkabért kell figyelembe venni. Ez a rendelkezés nem vonatkozik a munkabér összegére, azt a közfoglalkoztatási bérré vonatkozó Korm. rendelet szerint kell megállapítani.

A foglalkoztatásból eredő közvetlen költségként a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat térítési díja, a munka-, és védőruházat és egyéni védőeszköz költsége, a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló jogszabály szerint a munkaadót terhelő utazási költség, a munkásszállítás költsége, munkaügyi kirendeltséggel történő előzetes egyeztetés szerint a munkavégzéshez nélkülözhetetlen munkaeszközök költsége számolható el.

A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet 3. § (3) bekezdésében foglaltak szerint közfoglalkoztatás támogatása esetén támogatás

állapítható meg a (4) bekezdésben foglalt közvetlen költségekhez, melynek mértéke legfeljebb a ténylegesen foglalkoztatottak után a közfoglalkoztatási bérhez és járulékaihoz nyújtott támogatási összeg 5%-a. A (4) bekezdés szerint a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségként – többek között – a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat térítési díja számolható el.

Az Ft. – 2011. szeptember 1-től is hatályos – 48. §-a alapján „azt a személyt, akinek a települési önkormányzat közfoglalkoztatást ajánlott fel, az állami foglalkoztatási szerv küldi el a közfoglalkoztatáshoz szükséges foglalkozás-egészségügyi vizsgálatra. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat térítési díját az állami foglalkoztatási szerv téríti meg a vizsgálatot végző szerv részére.”

A fenti rendelkezést 2011. szeptember 1-jét követően – az eddigi gyakorlat szerint – a munkaügyi központok – az FH által kiadott iránymutatásnak megfelelően – az önkormányzattal és a vizsgálatot végző orvossal kötött 3 oldalú megállapodás alapján hajtják végre. Ennek megfelelően a munkaügyi központ a jegyző által leigazolt számla alapján közvetlenül téríti meg a szolgáltatást végző orvos vállalkozói díját.

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmassági orvosi vizsgálatról és véleményezésről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 5. § alapján azon munkavállaló esetében, akit azonos munkakörben, ismételten alkalmaznak, az egyéb feltételek fennállása esetén az előzetes munkaköri alkalmassági vélemény a munkaviszony megszűnését követő 6 hónapig érvényes, ha egészségi állapotában ezalatt változás nem történt. Fent leírtak alapján, abban az esetben, ha a közfoglalkoztatásba kerülő álláskereső rendelkezik az azonos munkakör betöltéséhez szükséges érvényes foglalkozás-egészségügyi igazolással, nem kötelezhető újabb vizsgálat elvégzésére.

A munkaidő keret alkalmazása

A 375/2010. Korm. rendelet módosított 4. § (1) bekezdése szerint a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás keretében napi 6-8 óra munkaidőben történhet a foglalkoztatás. A 2011. évi CVI. törvény 2. §-ának kizáró rendelkezése hiányában, a munkaidő munkaidőkeretben is meghatározható a Munka törvénykönyvében foglalt szabályok alapján.