

Jogcím	Feltételek	Jogosultság	Mit vált ki?	Ft értéke?
Pályakezdő fiatal foglalkoztatása	<p>Pályakezdő fiatal a huszonötödik életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a harmincadik életévét - be nem töltött, foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel és érvényes START-kártyával rendelkező személy.</p> <p>A munkaadót a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának időtartamára a START-kártya érvényességi idején belül illeti meg a 4/A. §-ban meghatározott kedvezmény, függetlenül a foglalkoztatás időtartamától, határozatlan vagy határozott idejű jellegétől.</p>	<p>(2) Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) szerinti START-kártya kiváltására az jogosult, aki</p> <p>a) a huszonötödik életévét, felsőfokú végzettségű személy esetén a harmincadik életévét még nem töltötte be,</p> <p>b) tanulmányait befejezte vagy tanulmányait megszakította,</p> <p>c) első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt.</p> <p>A c) pontban a foglalkoztatásra irányuló jogviszony első ízben történő létesítésének megítélése szempontjából figyelmen kívül kell hagyni a tanulói és a hallgatói jogviszony mellett fennálló, illetve az iskolai szünet időtartama alatt létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat, továbbá a tanulói és a hallgatói jogviszony megszűnése után alkalmi munkavállalói könyvvel létesített jogviszonyt.</p> <p>START-kártya kiváltására egy alkalommal van lehetőség, ide nem értve a START-kártya elvesztése és megsemmisülése miatti új igénylését, valamint megrongálódása miatti cseréjét.</p> <p>A pályakezdő fiatal foglalkoztatására tekintettel kedvezményt e törvény szerint érvényesítő munkáltató a kedvezménnyel érintett foglalkoztatás időtartama alatt köteles a START-kártyát megőrizni, és a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésekor a pályakezdő fiatal részére visszaszolgáltat-</p>	<p>Az Ft. 40. §-ának (1) bekezdésében meghatározott három százalékos munkaadói járulék és a Tbj. 19. §-ának (1) bekezdésében meghatározott huszonkilenc százalékos társadalombiztosítási járulék együttes összege, továbbá a tételes egészségügyi hozzájárulás.</p>	<p>A foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tizenöt százaléka, második évében huszonöt százaléka megfelelő fizetési kötelezettség.</p> <p>A munkaadó a kedvezményt alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal esetében legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér (a továbbiakban: minimálbér) másfélszeres, felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal esetében a minimálbér kétszeres összegének megfelelő járulékalap után érvényesítheti.</p> <p>Tételezzünk fel egy 70.000 Ft-os havi bért.</p> <p>Ez éves szinten 840.000 Ft munkabért jelent.</p> <p>Ennek 29%-os tb. Járuléka 243.600 Ft, 3%-os munkaadói járuléka 25.200 Ft, együtt 268.800 Ft.</p> <p>Ez helyett első évben 126.000 Ft-ot, a második évben 210.000 Ft-ot kell befizetni. A különbözet a megtakarítás.</p> <p>Ezt növeli még a 12 x 1950 Ft = 23.400 Ft tételes egészségügyi hozzájárulás.</p>

		ni.”		
<p>Gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj, gyermeknevelési támogatás, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatás kedvezményének szabályai</p>	<p>A munkaadót kedvezmény illeti meg e személy foglalkoztatása esetén, feltéve, hogy</p> <p>a) foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, és</p> <p>b) a foglalkoztatására irányuló jogviszony létesítésére a gyes, gyed, gyet, továbbá ápolási díj folyósításának megszűnését követő első alkalommal kerül sor,</p> <p>c) a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy legalább kilenc hónapon keresztül történő foglalkoztatására teljes munkaidőben vagy legalább napi négy órát elérő részmunkaidőben kerül sor, valamint</p> <p>d) a munkaadó legalább három hónap időtartamig történő továbbfoglalkoztatást vállal.</p> <p>A c) és d) pontokban foglaltaktól eltérően a munkaadót a foglalkoztatás időtartamára a kedvezmény arányosan illeti meg, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony a munkaerőpiactól tartósan távollévő személynek felróható okból a c) pontján meghatározott idő letelte előtt szűnik meg vagy kerül megszüntetésre.</p> <p>(3) A kedvezmény a feltételek fennállása esetén - a hároméves korlátozással - annyi alkalommal vehető igénybe, ahány esetben a gyes, gyed, gyet és az ápolási díj a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt különböző személyek-re tekintettel megillette.</p>	<p>A kedvezmény alapja, a munkaadó által megfizetett társadalombiztosítási járuléknak Tbj. 19. §-ának (1) bekezdésében meghatározottak alapján számított összege, legfeljebb havi 90 000 forint bruttó kereset figyelembevételével.</p> <p>A kedvezmény mértéke, a kedvezmény kilenc hónapra számított összegének ötven százaléka.</p> <p>A munkaadónak a kedvezményhez való joga akkor nyílik meg, ha a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt legalább kilenc hónapon keresztül megszakítás nélkül foglalkoztatta.</p> <p>A munkaadó a kedvezmény iránti igényét az Art. költségvetési támogatásokra vonatkozó szabályai alapján kilenc hónap megszakítás nélkül történő foglalkoztatást követően egy összegben érvényesítheti.</p> <p>A kedvezmény a munkaadót a foglalkoztatás utolsó napjáig illeti meg, ha a foglalkoztatásra irányuló jogviszony kilenc hónap foglalkoztatást megelőzően a munkaerőpiactól tartósan távollévőnek felróható okból szűnt meg. E rendelkezés alkalmazása szempontjából felróható oknak kell tekinteni, ha foglalkoztatásra irányuló jogviszony</p> <p>a) munkáltatói rendkívüli felmondással, illetve fegyelmi büntetéssel,</p> <p>b) a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy képességeivel</p>	<p>A Tbj. 19. §-ának (1) bekezdésében meghatározott huszonkilenc százalékos társadalombiztosítási járulék együttes összege, legfeljebb havi 90000 Ft-os munkabér figyelembe vételével.</p>	<p>A 9 hónap alatt összesen - legfeljebb -810.000 Ft után érvényesíthető a kedvezmény. A 810.000 Ft 29%-os tb. járuléka 234.900 Ft. Ennek fele érvényesíthető a 9 hónapvégén, vagyis 117.450 Ft.</p> <p>Tételezzük fel, hogy a munkáltató rendkívüli felmondással szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát az ötödik hónap végén.</p> <p>A rendkívüli felmondás jogos. Ebben az esetben a munkáltató a munkaviszony végéig időarányosan jogosult a kedvezményre.</p> <p>A munkavállaló munkabére 70.000 Ft/hó volt. Ez 5 hónapra 350.000 Ft, ennek tb. járuléka 101.500 Ft, a munkáltató érvényesítheti ennek felét, vagyis 50.750 Ft-ot.</p>

		<p>vagy a foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok, illetve alkalmatlanság miatt munkáltatói rendes felmondással, felmentéssel,</p> <p>c) próbaidő kikötése esetén a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy részéről azonnali hatállyal,</p> <p>d) a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy részéről történő rendes felmondással, lemondással,</p> <p>e) a munkaerőpiactól távollévő személy részéről jogellenesen,</p> <p>f) a munkaerőpiactól távollévő személy jogellenes rendkívüli felmondásával, illetve rendkívüli lemondásával kerül megszüntetésre, vagy</p> <p>g) a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy halála miatt szűnik meg feltéve, hogy a halál bekövetkezése miatt a munkaadó kártérítési felelőssége nem áll fenn.</p>		
<p>Ösztöndíjas foglalkoztatottak után járó kedvezmény</p>	<p>Ösztöndíjas foglalkoztatott az a személy, aki az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesítésének időpontjában</p> <ul style="list-style-type: none"> - a 30. életévét még nem töltötte be, és - akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és - munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban együtt: munkaviszony) nem áll. 	<p>Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet.</p> <p>Az ösztöndíjas foglalkoztatás szerződéssel jön létre.</p> <p>Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződés alapján</p> <p>a) az ösztöndíjas foglalkoztatott ösztöndíj ellenében köteles a foglalkoztató által kiadott feladatokat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint a</p>	<p>A tételes egészségügyi hozzájárulást, valamint az Ft. 40. §-ának (1) bekezdésében meghatározott három százalékos munkaadói járulék és a Tbj. 19. §-ának (1) bekezdésében meghatározott huszonkilenc százalékos társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tizenöt százalékának, második évében huszonöt százalékának megfelelő fizetési kötelezettség.</p>	<p>A foglalkoztatási ösztöndíj mértéke havonta - az Mt. 117/B. § (1) bekezdésében meghatározott teljes munkaidő esetén - nem lehet kevesebb a mindenkori legkisebb kötelező munkabérnél.</p> <p>Az ösztöndíjas foglalkoztatott foglalkoztatóját az ösztöndíjas START-kártyájának érvényességi ideje alatt megilleti a törvény 4/A. §-ban meghatározott kedvezmény.</p> <p>Tételezzük fel, hogy a munkáltató az 57.000 Ft-os minimálbért fizeti havonta. Ennek 29 + 3%-a 18.240 Ft,</p>

foglalkoztató utasításai alapján ellátni, valamint a foglalkoztató által munkatapasztalat céljából előírt szakmai megbeszéléseken, képzésben, egyéb programokon részt venni;

b) a foglalkoztató köteles az ösztöndíjas foglalkoztatottat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint az egyéni programban foglaltak szerint munkatapasztalat-szerzés céljából feladatokkal ellátni, biztosítani a szakmai készségek megszerzésének és begyakorlásának lehetőségét. A foglalkoztató köteles továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatott számára ösztöndíjat fizetni, valamint a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(6) Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződést írásba kell foglalni. Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződés írásba foglalásáról a foglalkoztató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a szerződés érvénytelenségére csak az ösztöndíjas foglalkoztatott - legkésőbb a jogviszony létesítését követő harminc napon belül - hivatkozhat.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott a jogviszony létesítéskor köteles jognyilatkozatot tenni, melyben vállalja, hogy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában

a) az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony fennállása alatt tartózkodik olyan magatartás tanúsításától, amely veszélyeztetheti a foglalkoztató jogos gazdasági érdekeit,

ehhez jön még 1950 Ft tételes egészségügyi hozzájárulás. Ez megtakarítás.

Ezzel szemben fizetendő 8550 Ft, illetve 14.250 Ft, a többi az egy hónapra jutó megtakarítás.

		<p>b) a tevékenysége során tudomására jutó állam- és szolgálati titkot külön jogszabály rendelkezései szerint megőrzi.</p> <p>Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződést a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott csak közös megegyezéssel módosíthatja, kizárólag írásban.</p> <p>Az ösztöndíjas foglalkoztatott foglalkoztatóját az ösztöndíjas START-kártyájának érvényességi ideje alatt megilleti a törvény 4/A. §-ban meghatározott kedvezmény.</p>		
<p>Ötven év feletti foglalkoztatásának kedvezménye</p>	<p>Az e törvényben (Flt.), valamint a felhatalmazása alapján kiadott jogszabályban meghatározott, foglalkoztatást elősegítő támogatások nyújtása esetén a támogatásban részesülővel hatósági szerződést kell kötni.</p>		<p>Támogatásként a munkaadót terhelő egészség- és nyugdíj-biztosítási járuléknak, munkaadói járuléknak, valamint egészségügyi hozzájárulásnak megfelelő összeg részben vagy egészben átvállalható legfeljebb egy évi időtartamra.</p>	<p>Az átvállalt összeg ötven év feletti személy esetében nem lehet kevesebb a keresetet terhelő egészség- és nyugdíj-biztosítási, valamint munkaadói járulék, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás átvállalható legmagasabb mértéke összegének ötven százalékánál.</p> <p>Ennek érdekessége, hogy itt a támogatás minimumösszegét határozza meg a törvény.</p> <p>A támogatás a feltételek fennállása esetén nem jár automatikusan, hanem azt kérelmezni kell. Az illetékes hatóság dönt a támogatás mértékéről.</p>