

EMLÉKEZTETŐ

A KÖZÉP-MAGYARORSZÁGI RÉGIÓ

Huszonharmadik lakhatási-foglalkoztatási regionális szakmai műhelyéről

- Helyszín:** Tégy az Emberért! Információs és Továbbképzési Központ (1088 Budapest, Szentkirályi u. 22-24.)
- Időpont:** 2010. október 6.
- Téma:** Foglalkoztatási formák, munkaszerződés, és a szerződések formai követelményei, tartalma
- Előadó:** Kocsisné Farmosi Hedvig
- Moderátorok:** Kemecsei Judit (regionális koordinátor, foglalkoztatási)
Varsányi Nóra (regionális koordinátor, lakhatási)
- Résztevők:** jelenléti ív szerint

A műhely összefoglalóját néhány napon belül a www.foglakprojekt.hu, illetve a www.diszpercserportal.hu honlapon is meg lehet találni.

A témához kapcsolódó megbeszélés (előadások, vita, javaslatok, észrevételek) tartalmi összefoglalása:

A műhely első részében meghívott előadónk, Kocsisné Farmosi Hedvig (továbbiakban: K.F.H.) beszélt a magyarországi foglalkoztatáspolitikáról. Előadónk eredeti szakmai területe a foglalkoztatáspolitikai, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál dolgozott több mint 30 évig, később lett szociális munkás.

Foglalkoztatáspolitikai Magyarország

Teljes körű foglalkoztatás

Rendszerváltás hatása: nagy gyárak, vállalatok tönkremenetele, munkásszállók, munkalehetőségek csökkenése, hiánya
Fordulat: 1998

Európai Unióhoz történő csatlakozás: 2004., **I. Nemzeti Fejlesztési Terv** 2004-2007-ig

- Célok:

foglalkoztatás bővítése (törekvés a teljes körű foglalkoztatásra – ez volt a vállalás), rugalmas munkaerőpiac kialakítása, humán erőforrás fejlesztés (ez az egy bejött: rengeteg képzés indult)

- Eredmény

tovább csökkent a foglalkoztatás és növekedett a munkanélküliek száma. A munkanélküliségi ráta több mint 11 %-os lett.

- Tendencia

II. Nemzeti Fejlesztési Terv: 2007-2013-ig tart.

Foglalkoztatási formák Magyarországon

Tipikus, hagyományos foglalkoztatási forma:
legális munka („fehér munka”)

A munkaviszony alanyai:

- Munkáltató
- Munkavállaló (16. életévét betöltött személy, illetve iskolai szünet alatt a jogszabály megengedi a diákmunkák létesítését.)

A munkaviszony típusai:

- Határozott (max. 5 év) idejű

Kezdetét általában a munkaszerződésben rögzítik, amennyiben mégsem, akkor a munkába állás napja határozza meg a munkaviszony megindulását. A határozott munkaviszony határozatlanná válik, ha a vezető tudtával egy nappal tovább dolgozik a munkavállaló.

- Határozatlan időre szóló

Munkaszerződés

Mindig írásban kell megkötni (ettől sokszor eltekintenek). Probléma, ha 30 napig nincs leírva, mert a kezdeti határidők elévülnek.

Tartalma:

- az érintett felek
- a munkakör
- munkaviszony kezdetének dátuma

Határozott idejű szerződésnél a lejárat dátuma is fontos.

- munkavégzés helye

Telephelyek: ha nincs pontosítva a munkaszerződésben, a munkavállaló rosszul járhat.

- munkarend, a munkabér és egyéb elemei

Nem mindegy, hogy mettől meddig tart a munkaidő. Gyakran a munkabért is elnagyoltan szokták kezelni (13. havi bér, cafetéria: fontos, hogy benne legyen a munkaszerződésben, ne csak szóbeli megállapodás történjen).

- bérfizetés napja
- szabadság

Alapszabadság és a pótszabadság is legyen benne, gyerekek után járó szabadságokat gyakran elfelejtik.

- felmondási idő

Szerepeljen benne pontosan.

- próbaidő

30 nap, de maximum 3 hónap, kivéve, ha van a munkaadónak kollektív szerződése. Sok ügyféllel utólag akarják megkötni a szerződést, a próbaidő lejárta után.

- fegyelmi, panaszkezelési szabályok

Probléma esetén kihez lehet fordulni, ki a felettes, milyen a hierarchia.

- üzleti titok

- „a Szerződésben nem szabályozott kérdésekben irányadó”

Munka Törvénykönyve (Mt.) vagy a kollektív szerződés.

Munkaszerződés módosítása

Csak közös megegyezéssel lehet módosítani

- **Átírányítás**

Nem minősül munkaszerződés-módosításnak, ha a munkavállaló időlegesen a munkáltató utasítása alapján eredeti munkaköre helyett vagy mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el. Ez a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel nem járhat, egy naptári évben a 110 napot nem haladhatja meg. (Csak ha a kollektív szerződésben más szerepel.)

- **Más munkakör**

Ha a munkavállaló a munkaköri feladatainak ellátása mellett munkaidejének meghatározott részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg a díjazás. Ez sajnos csak elméletben van így, gyakorlatban többnyire nem.

- **Helyettesítési díj**

Ha a munkavállaló a munkaköri feladatainak ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabéréen felül külön díjazás illeti meg. Ez inkább megvalósul, mint az előző példa, az a tapasztalat. A díj mértékét az átírányítás alatt végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

- **Bérfejlesztés**

Ez is elég utópisztikus dolog, bizonyos elemei viszont működnek. Ha pl. valaki elmegy Gyes-re, akkor, amikor visszatér, akkor azt a továbbfejlesztett bért kell megkapnia, amit az őt helyettesítő kolléga kapott. Ez állampolgári jog.

Munkáltató mérlegelési jogköre

Ha a munkavállaló kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató jogos érdekeire tekintettel dönt az ajánlat elfogadásáról. A

munkáltató a döntéséről 15 munkanapon belül köteles tájékoztatni a munkavállalót.

Egészségügyi állapot

A nőt megilleti terhessége megállapításától gyermeke egy éves koráig munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatás alapján az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe való ideiglenes áthelyezése vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket az alapján kell módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. A munkavállaló munkabére nem lehet kevesebb az előző átlagkereseténél, ha a munkáltató nem tud az egészségügyi állapotnak megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni és erre az időre a részére járó munkabért kell folyósítani.

Jogutódlás

Ha a jogelőd megszűnik, a jogok és kötelességek a jogutód munkáltatóra szállnak át. Ezzel nagyon sok a visszaélés.

A munkabér védelme

A munkabérnek egyfelől a munka alapvető ösztönzőjének kellene lennie. Másfelől a munkavállaló és esetleges hozzátartozóinak megélhetésének forrása, ezért az Mt. az ehhez való jogot védelemben részesíti. Munkabérből levonni csak a jogszabályban meghatározott (szja, tb, vagy végrehajtási határozatban meghatározott: gyerektartás, kártérítés) mértékben, vagy a munkavállaló megbízása alapján lehet, ez utóbbi egyre ritkább, a szakszervezeti díj lehet ilyen például.

A jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése

A munkavállalótól 60 napon belül lehet írásos felszólításra visszakövetelni.

Munkaköri leírás: a Munkaszerződés melléklete lehet

Nincs meghatározott formája, általában benne szoktak lenni:

Az alapvető elemek:

- munkahely és munkakör megnevezése, betöltő neve
- szervezeti elhelyezkedése
- a munkakör célja
- feladatkör, felelősség, kompetenciák, hierarchia
- munkakör jellemzői
- munkarend, helyettesítés
- munkavállaló és közvetlen felettese, esetleg a szervezeti egység vezetőjének aláírása.

Munkaviszony megszüntetése

Rendes felmondás

- Munkáltató részéről

Konkrét tényeket kell közölni. Mt.-ben meg van határozva, miket lehet, pl.: a munkavállaló képességei alacsonyabbak, mint a munkakör ellátásához szükséges képességek, vagy összeférhetetlen (pl. hozzátartozó az illető főnöke), minőségi cserére való hivatkozás, vagy valaki nem tartja be a munkaidőt (bizonyítani kell). Átszervezés, leépítés – bármikor indok lehet. A munkaerő védelme nagyon fontos lenne. A felmondási idő 30 nap, az 1 évet nem haladja meg. A felmondási idő felének letöltése alól a munkavállalót fel kell menteni, de a munkáltató felmentheti az egész idő alól.

- Munkavállaló részéről

Bármikor írásban indoklás nélkül felmondhat. De a felmondási időre tekintettel kell lenni. A felmondási idő teljes időtartamát köteles munkában tölteni, a munkáltató nem köteles a munkavégzés alól felmenteni (de mentesítheti akár a teljes időtartamra).

Rendkívüli felmondás

- Munkáltató részéről

Azonnali, súlyos gondatlanság esetén, vagy minősíthetetlen magatartás esetén. Felmondási idő ilyen esetben nincs.

- Munkavállaló részéről

Pl. ha a munkaadó nem fizeti ki időben a bért. Mindkét fél bírósághoz fordulhat rendkívüli felmondás esetén. Ha nincs írásban munkaszerződés, akkor az érintett nem tud sehova fordulni.

A közös megegyezéssel történő felmondás

A jogszabályok nem szabályozzák, ez arra ad lehetőséget, hogy a munkaadó és a munkavállaló megegyezzen. Kétoldalú megállapodás, irreális feltételekben – pl. amit az Mt. kizár – nem állapodhatnak meg. A munkaviszony megszűnésének időpontját közösen meghatározhatják, ami több lehet, mint amit eredetileg a munkaszerződésben meghatároztak. Lehet végkielégítést is fizetni.

Felmondás próbaidő alatt

Nagyon gyakori, azonnali hatállyal szokták elküldeni az illetőt, ilyenkor tulajdonképpen semmit nem kell indokolni.

Akkor tekinthető a felmondás közöltnek, ha az átvételre jogosult személynek a kezébe adják. Ha az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza az átvételt, jegyzőkönyvet kell felvenni róla, és átvettnek tekinthető a felmondás.

Illegális, vagy fekete munka

Négymillió hivatalosan bejelentett foglalkoztatott van Magyarországon, akinek tízmillió magyart kellene eltartani. Az adófizető állampolgárok száma alig több mint 3 millió. (A minimálbér adómentes, azért van az eltérés a kettő között.)

▪ **A fekete munka**

Nagyon gyakori. Járulékok, Tb nincsenek fizetve, szolgálati ideje sem gyarapodik.

▪ **A szürke munka**

Félig legális munka, „borítékos” munka; bejelentik a munkavállalót minimálbérrre, a többi bérét borítékban, külön megkapja. Mivel nincs szerződése erről, így előfordul, hogy átverik.

A munkavállaló jogorvoslati lehetőségei, a munkaügyi jogvita

- Munkaügyi jogvita
- A területileg illetékes munkaügyi felügyelőségek
- Munkaügyi Főfelügyelőség Cím: 1024 Bp. Margit krt. 85. Postacím: 1399 Budapest 62. Pf. 639. Telefon: 06-1-346-9400 Fax: 06-1-346-9415 E-mail: titkarsag@ommf.gov.hu Építkezésekhez, útépitésekhez mennek ki főleg, ahol nagy mértékben lehet büntetni. Máshova nem túl gyakori, hogy kimennek ellenőrizni.

Atipikus foglalkoztatási formák

Európai Unió: már a 70-es években megjelentek ezek a foglalkoztatási formák, a foglalkoztatottak – ez egy 2000-es adat - 44 %-a dolgozott ebben a formában. Célja elméletileg a munkanélküliség csökkentése, a specifikus munkaerőigény kielégítése (pl. karácsonyi kereskedelem, vásárok dolgozói), de valójában a munkavégzéssel kapcsolatos költségeknek a csökkentése.

▪ **Részmunkaidős foglalkoztatás**

Hollandia, pl.: két dolgozó megosztja ugyanazt a munkakört, Magyarországon ez ebben a formában kevésbé jellemző.

▪ **Bedolgozói jogviszony**

Kormányrendelet határozza meg, olyan önállóan végezhető munkára lehet meghatározni, amiben a teljesítményt mennyiségi és minőségi mutatókkal lehet meghatározni. A foglalkoztató a teljesítmény meghatározásánál nem állapíthat meg kedvezőtlenebb feltételeket, mintha azt valaki főállású munkaviszonyban végezné.

▪ **Biztosított bedolgozói jogviszony**

Munkaadó és a munkavállaló előre megállapodnak a munka havi mennyiségéről (pl. minden hónapban 5 terítőt készít el a munkavállaló), ez biztonságot ad.

- **Egyszerűsített foglalkoztatás:** mezőgazdasági és turisztikai idenymunka, alkalmi munkavállalás

Alkalmi munkavállalói könyv kitalálásában K.F.H. is részt vett. Szerinte az AM könyv megbukása a „magyar ember találékonyásával” is magyarázható (pl.: eltüntethető tinta, illetve ha nem jött a felügyelő, nem írták be az aznapi embereket). A jelenlegi rendszer sem tökéletes. Jelenleg az egyszerűsített foglalkoztatás a Mt.-ben meghatározott több szabályzót emel be. A munkaviszony a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével jön létre. Írásba foglalni csak akkor kell, ha ezt a munkavállaló kéri. Viszont bejelentési kötelezettség van, jelenleg az ügyfélkapun keresztül és dec. 1. után sms-ben. A foglalkoztatási forma egyszerűbb közteherviseléssel jár. A mezőgazdasági és turisztikai idenymunka esetén a munkáltató által fizetett közteherjegy a munkaviszony minden napjára munkavállalónként 500 Ft, alkalmi munka esetén 1000 Ft, melyet minden hónap 12.-ig kell az APEH-nek átutalni. A munkavállalónak a kapott bérből, amely egy nettó bér, csak akkor kell adóbevallást készíteni, ha más jövedelemszerző tevékenysége is van, vagy ha az ilyen típusú foglalkoztatási formából származó jövedelme több mint 840 000 Ft/adózó év, vagy ha külföldi állampolgár. Amiről elfelejtenek beszélni, pedig nagyon fontos: az alany, a munkavállaló nem minősül biztosítottnak, álláskeresési ellátásra, nyugdíjellátásra, illetve baleseti egészségügyi szolgáltatásra viszont jogosult. Az alkalmi foglalkoztatás időtartama alatt nem kell szüneteltetni a Munkaügyi Központtól kapott ellátásokat. Időkorlát van: mezőgazdaság és turisztika esetében 120 napot dolgozhatnak naptári évenként. Az alkalmi munkavállalás esetében egybefüggően max. 5 napig, egy hónapban max. 15 napig, egy évben max. 90 napig dolgozhatnak. Létszámkorlátok is vannak, ez a munkaadót érinti.

- **Önfoglalkoztató**

Kisvállalkozások tartoznak ide, függetlenül attól, hogy van-e alkalmazottjuk. Szellemi szabadfoglalkozás, mezőgazdaságban dolgozó, segítő családtag is ide tartozik. Összetételük eltér az európai gyakorlattól, többségük kényszerből lesz önfoglalkoztató. A rendszerváltás idején sok kényszervállalkozó volt, ez a munkaügyi szervezet jogszabályaival magyarázható, bizonyos esetekben ugyanis segítették a vállalkozások indítását. KSH-s adat: Magyarországon (2009. év III. negyedévi) 449 500 egyéni vállalkozó és 15 700 segítő családtag dolgozik. Manapság az állam nem ad pénzt olyan önfoglalkoztatóknak, akik piaci, illetve mozgóárusítással, használt cikk kereskedéssel foglalkoznának, se az ügynököknek, a taxisofőröknek, a biztonsági őröknek.

- **Táv munka**

A munkavégzésnek az a formája, amikor a munkavállaló nem hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi munkáját, melynek eredményét az információtechnológia valamilyen formájában juttatja el a munkaadóhoz. A munkavállaló munkáját a hét egy vagy több napján nem a cég telephelyén, hanem saját otthonában vagy teleházakban végzi. A call-centereket is a távmunkákhoz sorolja a szakma. Távmunka fajtái: otthon végzett munka, mobil távmunka (pl. területi képviselő, ügynök), virtuális irodákban, távmunka-központokban végzett munka. Lehet ad hoc jellegű, valamint részmunkaidős. K.F.H. szerint a távmunka Magyarországon nem túl sikeres, a magyar munkaerőpiachoz, a magyar emberek személyiségéhez, motivációjához nem illik. Egy-egy feladatra lehet alkalmas, hosszútávon veszélyes. Nagyon stabil személyiségnek kell ugyanis lenni ahhoz, hogy hosszútávon végezhető legyen. Ha nem úgy van meghatározva a távmunka, hogy egy-egy nap a héten be kell menni, akkor a távmunkás elkezd „befordulni”.

▪ **Megbízási Szerződés**

Polgári Törvénykönyv (Pt.) szabályai vonatkoznak rá. A megbízott köteles a megbízó utasítása szerint a rá bízott ügyet ellátni. A közöttük levő szerződés írásban és szóban egyaránt megköthető, de érdemesebb írásban megkötni. A megbízó díjfizetésre köteles, kivéve, ha a megbízott nem kíván díjat kérni, mert önkéntesként végzi el a munkát. A díj a szerződés teljesítésekor esedékes.

▪ **Másodállás**

A munkáltató engedélye nem kell, csak bejelentési kötelezettséggel tartozik a munkavállaló. A munkáltató csak akkor tilthatja meg, ha a Mt.-be ütközik, vagy veszélyezteti a jogos érdekeit. (Pl.: a másodállású munkavállaló munkaideje az egyes munkaviszonyokban azonos vagy részben azonos időtartamokra esik.)

▪ **Mellékfoglalkoztatás**

Ez esetben is csak bejelentési kötelezettsége van a munkavállalónak. Csak olyan munkakörben és munkakörre létesíthető, amelyben a feladatok elvégzése nem kívánja meg, hogy a munkavállaló munkaideje alatt állandóan a munkahelyén tartózkodjon.

▪ **Munkaerő-kölcsönzés, outsourcing**

Különböző cégek szakosodtak rá. Három szereplős: munkaadó, munkavállaló, kölcsönző cég. Klasszikus példa: a diákszövetkezetek (nagy saját haszonnal dolgoznak). Legfontosabb kritériumok: a munkavállaló és a kölcsönadó cég között áll fenn a munkaviszony. A munkaviszony a harmadik félnél történő munkavégzésre jön létre, a munkavégzés a kölcsönvevőnél ideiglenes. K.F.H. óvni szokta az ügyfeleit a kölcsönző céges munkáktól.

Outsourcing (feladatok kiszervezése): legelterjedtebb formája a munkaerő-kölcsönzésnek. Előfordul, hogy a vállalatok esetében egyes tevékenységeik szervezeten belüli megszüntetését is jelentheti, amelyeket

a továbbiakban más, külső cég fog elvégezni. Véggymenetele szerint kiszervezés valósulhat meg úgy is, hogy a vállalat volt dolgozói alapítanak egy céget, ami továbbra is ugyanazokat a feladatokat látja el, de így a biztonság, a biztosíték nincs meg, hiszen lehet, hogy legközelebb más kapja meg a feladatot.

Mivel egyéb, a referenseket érintő témák megbeszélésére is időt kellett szakítani a műhelyen, viszont K.F.H. előadásának következő szakasza a hajléktalan ügyfelek foglalkoztatásával kapcsolatos, fontos információkat tartalmazott, ezért a műhely résztvevői közösen megállapodtak arról, hogy **előadónkat meghívjuk a következő műhelyalkalomra**, hogy előadását befejezze.

Rövid szünet után a következőkről esett szó:

Az **előző műhelyen felmerült kérdések tisztázása** kapcsán Kemecsei Judit (továbbiakban: K.J.) ismertette a Magyar Vöröskereszt (MVK) problémáját az **útköltség-térítéssel** kapcsolatban (a képzések nagy része Budapesten vagy más településen van, így az útköltség drága és az ügyfélnek kellene kifizetnie az utófinanszírozásig, amire általában nincs lehetőségük). K.J. elmondta, hogyha be volt tervezve a szervezet saját költségvetésébe az útköltség, akkor ez nem jelent problémát. Amennyiben nem, akkor is van a szervezeteknek **önrésze**, amiből tudják finanszírozni az ügyfelek utazását.

Kölesné Bukovics Zsuzsanna megosztotta a Kiút Egyesület korábbi TÁMOP-programjának tapasztalatait: a költségvetésükbe nem volt útköltség betervezve, de átcsoportosítottak költségeket és szerződésmódosítással megoldották a problémát.

A Budapest Esély Nonprofit Kft. **lakhatással kapcsolatos kérdéseire** (A lakhatási támogatás után jogászaik szerint 53 %-os járulékot kell fizetni, ami több, mint maga a támogatás. Egyáltalán jövedelemnek vagy természetbeni juttatásnak minősül-e a lakhatási támogatás? Ha a lakhatást, mint szolgáltatást nyújtja a szervezet, az adómentes-e és ebben az esetben módosítani kell-e a szerződést?) sajnos továbbra sem tudunk válaszolni, az **ESZÁ-nak kell feltenni a kérdést**, legkésőbb az információs napon.

A **lakhatás önrészeivel** kapcsolatos kérdés kapcsán Varsányi Nóra (továbbiakban: V.N) elmondta, hogy a lakhatási feltételrendszerben ezek a pontok ütköznek, ezért ez a kérdés javaslattételre bement az ESZÁ-hoz.

Két további felmerült kérdéskört szintén az ESZÁ-nak kell feltenni: Megélhetési támogatás minek számít? Jövedelem-e vagy nem?

A RÁT-ot lehet-e szüneteltetni 3 hónapig?

Azok a kérdések, amelyek a múltkori műhelyen felmerültek, mind be lettek küldve az ESZÁ-hoz. Kérjük a referenseket és a TÁMOP 5.3.3 megvalósítókat, hogy a **felmerülő kérdéseiket továbbítsák e-mailben** a kmregio@foglakprojekt.hu e-mail címre, hogy az információs napon válaszokat kapjunk, illetve, hogy az összes nyertes szervezet tudjon tanulni, informálódni a többiek munkájáról.

A Magyar Vöröskereszt munkatársainak volt a szoftverrel kapcsolatban problémája: nem tudják elindítani a programot. Válaszként elhangzott, hogy Radics Lászlót telefonon mindenképp keressék fel!

A szoftver kapcsán az is elhangzott, hogy az **első adatszolgáltatás kérésére** december elején fog sor kerülni, addig a kiemelt projekt munkatársaiként jelezni fogjuk, hogy pontosan milyen adatokat kérünk. Remélhetőleg a TÁMOP 5.3.3 megvalósítók szoftvere generálja azokat az excel táblázatokat, amiket kérni fogunk. A Kiút Egyesület problémájáról külön, a műhely után esett szó (nincsenek élő internetes összeköttetésben a szoftverrel, így adatokat sem fognak tudni továbbítani a kiemelt projekt felé, valamint szoftverük sem frissül.)

Sebesy Eszter (MVK) kérdezte, hogy az ügyfélről felvett első adatlap módosítható-e a folyamat során? Amennyiben a kérdés utólagos szakmai változtatásokra vonatkozik, akkor a válasz: nem. K.J. a kérdés technikai részére adott válaszában elmondta, hogy a szoftver elméletileg minden változást rögzít. Azonban más műhelyen felmerült problémaként, hogy a szoftver egyik része felülírja a másikat. (Ugyanis eredetileg a BMSZKI szoftvere volt ez, aminek lett egy TÁMOP-ra szabott része.) A hibát jelenleg Radics László javítja.

V.N. szerint a BMSZKI dolgozóinak tapasztalata az, hogy van két gomb: Új adat; Módosítás. Az Új adat gomb használatkor a munkafelületen az aktuális dátummal új bejegyzést generálunk. Ebben az esetben megmarad a régi bejegyzett munkafolyamat is.

A Módosítás gombnál ugyanazt a munkafelületet módosíthatom tartalmilag, és, ha van jogosultságom hozzá (amit a rendszergazda ad), akkor a dátumot is visszaírhatom. Ennél az esetnél nem generálódik új bejegyzés, csak a módosított változat kerül rögzítésre a módosított dátummal.

November 15-18. között a referensek számára kötelező jellegűen lesz egy képzés, Budapesten, 3 helyszínen (Dózsa szálló, Szobi u., Szentkirályi u.), 4 napon keresztül. Ez egy tanfolyam, ennek megfelelő akkreditációs pontot fogtok érte kapni (35 pont). Lesz elméleti rész, de igyekszünk gyakorlat-orientálttá tenni.

A **referensek tapasztalati beszámolóí** kapcsán egy visszajelzésben felmerült kritikaként, hogy a műhely ne csak azzal foglalkozzon, hogy melyik szervezet hol tart a projektjében. Igyekszünk ezt figyelembe venni a műhelyek szervezésekor, de időnként a műhelyeken erre is időt kell szakítani. E visszajelzés alapján felmerült, hogy van-e bárkinek **kívánsága, ötlete**, igénye, hogy miről szeretne a műhelyeken hallani.

A **lakhatással kapcsolatban** felmerült Sebesy Eszter részéről ötletként, hogy végig lehetne beszélni, hogy milyen lehetőségek vannak, ki hogyan oldja meg ügyfeleinek lakhatását. V.N. kérte a lakhatási referenseket, **olvassák végig a lakhatási feltételrendszert** a következő műhelyalkalomra, hogy konkrét példákkal végig tudjanak menni a feltételeken, a felmerülő kérdéseket, dilemmákat tisztázzák. Azt, hogy milyen szerződéskötéseket javasol a TÁMOP 5.3.2, hogyan kell megkötni, milyen formák vannak, V.N. összegyűjti a következő alkalomra.

Kérdésként hangzott el Horváth-Takács Katalintól, hogy albérlés esetén a főbérlőknek milyen hatóságok felé vannak kötelezettségeik, mit kell tenniük az APEH fele, ha a szervezetekkel vagy az ügyfelekkel szerződnek? Ezeket hasznos lenne tisztázni, hogy referensként válaszolni tudjanak a főbérlők esetleges ezirányú kérdéseire.

A lakhatási támogatásnál az önrész kapcsán más regionális műhelyeken felmerült, hogy mi a csökkentés mértéke/üteme. Ezt a feltételrendszer nem határozza meg, egy visszautalás van, amiben utal a feltételrendszer a tartós, rendszeres csökkenő mérték fenntartására, végig vezetésére. A feltételrendszer kimondja, hogy a közterületen élő hajléktalan emberek lakhatási támogatása során az első időszakban – 6 hónap – el lehet tekinteni a havi lakhatási költségekre fizetett önrész felmutatásától.

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat munkatársa, Szabó Csilla beszámolt egy ESZA-szervezésű, **szabálytalanság-kezelésről szóló konferenciáról**, ahol rengetegen voltak, és ahol sajnos épp a kérdésekre nem maradt idő, de jó előadások voltak. Szerinte nagyon hasznos lenne, ha kifejezetten erre a TÁMOP-pályázatra vonatkozóan lehetne szakembert hallani a műhelyen, aki elmondja, hogy mi módosítható és mi nem, mi elég a változásbejelentésre, mi nem, valamint ad a PEJ-ről információkat. A konferenciáról tervei szerint írni fog egy emlékeztetőt, amit továbbítani fog a kiemelt projektnek, valamint az egyik előadó nevét is megadja.

K.J. elmondta, hogy az ESZÁ-nak volt korábban már egy információs napja, ami kifejezetten az ellenőrzésekről szólt, és a TÁMOP 5.3.3-as programra vonatkozott, de ott sem tudtak minden kérdést megválaszolni.

Ungvárszky Pál ötlete az volt, hogy a szociális törvény szerinti jövedelmet célszerű lenne körbejárni egy műhelyalkalmon.

Készítette: Rónyai Zsófia