

A 10/2007 (II. 27.) SzMM rendelettel módosított 1/2006 (II. 17.) OM rendelet Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről alapján.

Szakképesítés, szakképesítés-elágazás, rész-szakképesítés, szakképesítés-ráépülés azonosító száma és megnevezése, valamint a kapcsolódó szakképesítés megnevezése:

54 345 03 0000 00 00	Munkaerőpiaci szervező, elemző	Munkaerőpiaci szervező, elemző
54 345 06 0000 00 00	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő
54 345 06 0000 00 00	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő

I. Válaszoljon az alábbi kérdésekre!**Összesen: 30 pont**

- 1) Milyen időtartamra szólhat a munkaszerződés? 2 pont
Szólhat határozatlan és határozott időre is.
- 2) Mikor alakul át a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé? 5 pont
Ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.
- 3) Mely esetekben szűnik meg a munkaviszony a munkáltató külön intézkedése nélkül?
- **A munkavállaló halála,**
- **a határozott idő lejártá,**
- **a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén.** 3 pont
- 4) Fiatal munkavállaló igénybe vehető-e rendkívüli munkavégzésre? 5 pont
A fiatal munkavállaló – aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be – éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.
- 5) Van-e a tárgyhavi munkabér kifizetésének határideje? 3 pont
A munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabér kifizetése a megelőző munkanapon történik.
- 6) Köteles-e a munkáltató tanulmányi szerződést kötni a tanulmányokat folytató munkavállalójával? 2 pont
Nem, de köthet. Ez a munkáltató döntési jogkörébe tartozik.
- 7) Hány éves kortól lehet valaki munkavállaló? 5 pont
Munkaviszonyba munkavállalóként az léphet, aki tizenhatodik életévét betöltötte, továbbá az iskolai szünet alatt a tizenötödik életévét betöltött tanuló. (Tanuló: aki nappali rendszerű képzés keretében általános iskolában, szakiskolában, középiskolában tanulmányokat folytat.)
- 8) Mi a különbség az ügyelet és készenlét között? 3 pont
Ügyelet esetében a munkavállaló köteles meghatározott helyen és meghatározott ideig a munkáltató rendelkezésére állni, míg készenlét esetében időtartam nincs meghatározva, így folyamatos rendelkezésre állást jelent, de csak a munkavállaló által meghatározott helyen, ahonnan a munkavégzés helye elérhető.
- 9) A minimálbér összegét ki határozza meg, és jelenleg mennyi? 2 pont
Az Országos Érdekegyeztető Tanács és a Kormány között született megállapodás alapján. A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) havi összege 2009-ben 71 500 Ft/hó.

II. feladatok:**Összesen: 70 pont**

A) 35 pont
 Budapesti, dinamikusan fejlődő, alkatrész-értékesítéssel foglalkozó cég keres kiemelkedő tárgyalási és kommunikációs képességekkel rendelkező területi képviselőt. A versenyképes jövedelmen kívül egyéb béren kívüli juttatást is tud ajánlani a cég.

Felvett adatokkal, illetve a megadott információk figyelembevételével állítson össze a tartalmi követelményeknek megfelelő álláshirdetést!

B) 35 pont
 Balaton-közeli, nagy múltú közepes cég keres főiskolai végzettséggel és minimum 5 év hasonló területen szerzett tapasztalattal rendelkező műszaki csoportvezetőt. A vezető 7 fő irányításáért lesz felelős.

Felvett adatokkal, illetve a megadott információk figyelembevételével állítson össze a tartalmi követelményeknek megfelelő álláshirdetést!

Megoldás:

Amennyiben a megoldások tartalmazzák a felsorolt elemeket, az alábbiak szerint kell az értékelést elvégezni:

- **A szervezet neve, tevékenysége, a munkavégzés helye** 4 pont
 Ennek során célszerű röviden bemutatni a hirdető szervezetet, annak tevékenységét. A cél: a hirdető szervezet „eladása” a potenciális pályázóknak, hogy minél vonzóbb legyen az adott cég, és minél többen jelentkezzenek.
- **Rövid munkaköri leírás, érthető kifejezésekkel** 6 pont
 Itt kell megfogalmazni, hogy mit, mikor, hogyan, miért stb. kell elvégezni annak érdekében, hogy a munkavállaló sikeresnek bizonyuljon az adott munkakörben.
- **Alá- és fölérendeltségi viszonyok, a munka természete és felelőssége** 5 pont
 Ismertetni kell, hogy a dolgozó kinek tartozik közvetlen beszámolási kötelezettséggel, illetve hányan tartoznak neki beszámolási kötelezettséggel, továbbá milyen tevékenységekért, munkafolyamatokért kell felelősséget vállalnia.
- **Szükséges képzettség és gyakorlat** 4 pont
 Igyekezzünk a földön járni, és ne határozzunk meg a valóságtól elrugaszkodó vagy túlzott követelményeket.
- **Előrelépési lehetőségek** 4 pont
 Csak olyat ígérjünk, amit majd be is tudunk tartani.
- **Javadalmazási csomag** 4 pont
 Nem mindig célszerű pontos összeget megjelölni. Inkább csak utalni érdemes a jövedelem átlagon felüli vagy valamely törvényben szabályozott szintjére.
- **Jelentkezési határidő** 4 pont
 Olyan munkaköröknél, ahol nagy tömegű jelentkezés várható, továbbá kötelező vezetői pályázatoknál célszerű, illetve szükséges a jelentkezési határidő megjelölése. Ajánlott a hirdetés megjelenésétől számított 2-4 hetet megadni jelentkezési határidőként.

- **A jelentkezés módja és formája**

4 pont

Ha csak lehet, ne használjunk jeligét vagy postafiókcímet. Amennyiben meg akarjuk őrizni cégünk inkognitóját, úgy inkább forduljunk ügynökséghez. A jelöltek ugyanis nem szeretnek személytelen címekre bizalmas anyagokat küldözgetni, ahol aztán még érdeklődni sem tudnak.

A megoldókulcstól eltérő, más helyes megoldásokat is el kell fogadni.

Összesen: 100 pont

100% = 100 pont

EBBEN A VIZSGARÉSZBEN A VIZSGAFELADAT ARÁNYA 20%.