

*Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.*

*Felelős kiadó:*  
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ  
Nemzeti Pályainformációs Központ  
6721 Szeged  
Bocskai u. 10-12.  
[www.npk.hu](http://www.npk.hu)

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.  
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

## Tartalomjegyzék

A ciprusi oktatási rendszer bemutatása.....	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei a Ciprusi Köztársaságban ....	8
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	12
A foglalkoztatás szabályozása .....	18
Munkajog .....	20
Esélyegyenlőség munkavállaláskor .....	25
Társadalombiztosítás.....	27

## A ciprusi oktatási rendszer bemutatása

### 1. Az oktatás nyelve

Az oktatás hivatalos nyelve a görög és a török nyelv.

### 2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Az általános és középfokú oktatásban részesülő legtöbb tanuló (90,5%) állami fenntartású, a kormány által alapított és finanszírozott iskolákba jár. A magánkézben lévő iskolák legtöbbször önfinanszírozó. A „non-profit” szervezetként elismert oktatási intézmények a kormány és más szervezetek, vagy magánszemélyek társ-finanszírozásával működhetnek. Az Oktatási és Kulturális Minisztérium felelős az iskolák igazgatásáért, szervezeti kialakításáért és a rendelkezésre álló finanszírozási források felhasználására vonatkozó összes döntés meghozataláért. Számos, a középiskolai szint fölötti, szakosított szakmai képzést nyújtó oktatási intézmény marad különböző minisztériumok fennhatósága alatt (Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium, Mezőgazdasági Minisztérium, Természeti Erőforrások és Környezetvédelem Minisztériuma, Igazságügyi és Rendfenntartási Minisztérium, Kereskedelmi, Ipari és Idegenforgalmi Minisztérium, Egészségügyi Minisztérium). Az Oktatási és Kulturális Minisztérium szakmai felügyelete visel teljes körű felelősséget az iskolák megfelelő működésének ellenőrzése tárgyában.

### 3. Iskolai előkészítő oktatás

Az oktatás e szintje az iskolai rendszer szerves részének minősül és a 3 éves és 5 év és 8 hónapos életkor közötti gyermekek oktatási ellátásáról gondoskodik. Az állami, illetve magán kezelésben működtetett iskolai előkészítő intézmények (*Nipiagogeia*) látogatása a szülők döntésétől függ, akik az ellátás-gondozásért díjat fizetnek.

### 4. Kötelező nappali oktatás

#### (a) Fázisok

Általános iskola ( <i>Dimotiko Scholeio</i> )	5 év és 8 hónap – 11 év és 8 hónap
Középiskola ( <i>Gymnasio</i> )	11 év és 8 hónap – 15 év

#### (b) Felvételi követelmények

A gyermek életkora jelenti az egyetlen felvételi kritériumot. Az állami általános iskolák látogatása ingyenes minden tanuló számára. A gimnáziumokba való felvétel az általános iskolai záróbizonyítvány bejegyzéseinek a függvénye.

#### (c) Az iskolai nap / hét / év hossza

Az iskolaév három szemeszterre oszlik. Az általános iskolákban a tanórák hossza főként 35 perc (esetleg 40 perc), illetve 45 perc az alsó-középfokú oktatási intézményekben. Az első hat év során átlagosan 765,5 óra az egy tanévben megtartott órák száma, és 871,5 óra az utolsó három évben.

(d) **Osztálylétszám / tanulók csoportosítása**

Egy tanárra átlagosan 15,6 tanuló jut. Az állami általános iskolákban az átlagos osztálylétszám 22,1 fő, az alsó-középfokú intézményekben 25,3 fő. Törvény szerint az általános iskola első évében minimum 24, illetve maximum 30 fő az osztálylétszám, a második évben max. 32 fő, míg az iskolakötelezettség utolsó négy évében max. 34 tanuló lehet egy osztályban. Az alsó-középfokú oktatásban 30 fő a maximális osztálylétszám. Az osztályok vegyes összetételűek és azonos korcsoporthoz tartozó tanulókból állnak. Kis osztálylétszám esetén az általános iskolákban több osztályt is össze lehet vonni. Az általános iskolákban ugyanaz a tanító rendszerint az összes tantárgyat tanítja (kivéve a zenei, művészeti tárgyakat és a testnevelést). Az alsó-középfokú oktatásban már szaktanárookra van bízva a tanítás.

(e) **Tanterv összeállítása és tartalma**

Az általános iskolai és a *Gymnasia*-kban használt tanterveket egységesítették. A tanterv tartalmát az Oktatási és Kulturális Minisztérium határozza meg, a tanítóktól/tanároktól és a tanfelügyelők-től kapott javaslatok alapján. Az összes tanított tantárgy azonos és tanulása kötelező a tanulókra nézve, az egyes tantárgyakra szánt idő azonban különbözik az egyes iskolatípusokban. A tankönyvek és oktatási módszerek kiválasztását az Oktatási és Kulturális Minisztérium végzi.

(f) **Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése**

A tanulók tanulmányi előmenetelét a tanítók/tanárok folyamatosan ellenőrzik a tanév folyamán (feleltetéssel és dolgozatok íratásával). Az általános iskolai szinten az esetleges évisméltésre való utasításról szóló döntést az adott iskola tanítói/tanárai és tanfelügyelői hozzák meg, a szülők és pszichológus bevonásával. Az általános iskola hatodik osztályának a végén a tanulók záróbizonyítványt (*apolytirio*) kapnak. A *Gymnasio* záróvizsgáinak (*telikes exetaseis*) letétele minden tanuló számára kötelező. Az iskolakötelezettség végén kiadott bizonyítvány tartalma a tanuló vizsgaeredményeire és az előmenetel folyamatos ellenőrzésének eredményeire alapozódik.

**5. Felső-középiszkolai és felsőoktatási képzés**

(a) **Oktatás-képzés típusai**

Általános jellegű felsőtagozatos középiskola, a tárgyak ötféle kombinációját felölelő szakosodással ( <i>Lykeio Epilogis Mathimaton – LEM</i> )	15 – 18 éves életkor
Általános felsőtagozatos középiskola ( <i>Eniaio Lykeio</i> )	15 – 18 éves életkor
Szakközépiskola (műszaki és szakmaismereti oktatás) ( <i>Techniki Scholi</i> )	15 – 18 éves életkor

(b) **Felvételi követelmények**

Az iskolakötelezettség időszakának végén kiadott bizonyítvány képezi a felsőtagozatos középiskolába való felvétel követelményét. A tanulók a lakóközvetükön belül tetszés szerint választhatják ki az általuk preferált iskolát. Az általános iskolát sikeresen befejezni nem tudó tanulók munkát vállalhatnak, vagy beiratkozhatnak iparitanulónak (*systema mathiteias*) valamelyik technikumba.

(c) **Tanterv összeállítása és tartalma**

A záróbizonyítvány (*apolytirio*) kiadását eredményező tanulmányokat kínáló iskolákban és a technikumokban minden tanuló ugyanazokat az általános jellegű kötelező tárgyakat tanulja. A szakmunkásképzőkben a tantárgyak a szakmai szakosodástól függően változnak.

(d) **Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése**

A tanulmányi előmenetel értékelő felmérése az általános iskolákban alkalmazottal azonos módon történik. Az utolsó tanulmányi év végén minden iskolában megtartják az Oktatási és Kulturális Minisztérium által szervezett kötelező, külső szakemberek által felügyelt záróvizsgákat. A tanulók záróbizonyítványt (*apolytirio*) kapnak, amivel már munkát vállalhatnak, felvételizhetnek felsőoktatási intézményekbe, vagy jelentkezhetnek külföldi oktatási intézményekbe.

**6. Felsőoktatás**

(a) **Intézmény típusok**

A felsőoktatási intézményeknek különböző típusaik vannak:

- *Panepistimio*: (négy éves) egyetem
- *Dimosies Scholes Tritovathmias Ekpaidefsis*: állami fenntartású, nem-egyetemi oktatási intézmény (három éves)
- *Idiotikes Scholes Tritovathmias Ekpaidefsis*: magánkézben működtetett (1 – 4 éves) oktatási intézmények.

(b) **Felvétel**

A felvételi előfeltételek az oktatási intézmény típusától és az ott kínált tanterv összetételétől függően változnak. A nem-egyetemi intézményekben az *apolytirio* záróbizonyítványt követelik meg és felvételi vizsgákat tartanak (a korlátozott számú férőhelyekre való tekintettel). A Ciprusi Egyetemre való felvételhez a felsőtagozatos középiskolai tanulmányaikat sikeresen befejezett pályázóknak meg kell felelniük az Oktatási és Kulturális Minisztérium által szervezett felvételi vizsgákon, melyek célja a jelentkezők rangsorolásos felvétele a korlátozott számú férőhelyekre.

(c) **Végzettségi szintek**

A nem-egyetemi kurzusokat végző hallgatók a saját oktatási intézményük által kiadott diplomát kapják. Az egyetemi kurzusokat végzők *Ptychio* diplomát (azaz, az egyetemi tanulmányok első szakaszát lezáró fokozatot) kapnak. Az egyetemi tanulmányaikat befejezett hallgatók posztgraduális oktatási programokban vehetnek részt.

**7. Különleges igények**

A hátrányos helyzetű, illetve fogyatékkal élő tanulók bevonása a normál iskolai életbe és tanmenetbe viszonylag újszerű kezdeményezés. Az iskolakötelezett korú, különleges oktatási igényeket támaztó gyermekeknek csak 0,2 százaléka jár speciális iskolákba.

## 8. Tanárok

Az állami iskolákban dolgozó tanítók és tanárok közalkalmazotti státuszt élveznek. Az iskolai előkészítő oktatásban és az általános iskolákban dolgozó tanítók és tanárok egyetemi végzettségűek (négyéves tanulmányok, beleértve a tanítási gyakorlatot). A középfokú oktatásban dolgozó tanárok külföldi egyetemeken oktatási programjaiban részt vett (időtartam az adott országtól függő), vagy a Ciprusi Egyetemen négyéves kurzust végzett szakemberek, akiknek tényleges munkába lépés előtt előzetes képzési programon kell részt venniük. Ezek a személyek valamennyien szaktanárok.

### *Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák*

#### **Az előmenetel felmérése**

Az Oktatási és Kulturális Minisztérium a **Nemzeti (általános és középiskolai) Oktatásminőségi Követelmények** bevezetésére irányuló tevékenységeket indított be. Ezek a 'Követelmények' kezdetben három tantárgyra (modern görög nyelv, matematika és tudomány) irányulnak, és a jelenlegi tantervre alapozódnak. A kezdeményezésbe bevont személyek (tanfelügyelők, a Ciprusi Pedagógiai Intézet (CPI) Kutatási és Értékelési Főosztályán dolgozók és a Ciprusi Egyetem képviselői) olyan, mérhető célok kidolgozására törekednek, melyekkel jelezni lehet, hogy egy adott hallgató teljesíti-e a Nemzeti Oktatásminőségi Követelményeket, vagy sem. A tervezett reform célja olyan, megbízható adatok rendszeres időközönkénti összegyűjtése, melyek lehetővé teszik az elvégzett oktatási munka minőségének a fokozását.

Alkalmasságát és célszerűségét tekintve átgondolás alatt áll az állami felsőoktatási intézményekben való felvételiztetés jelenlegi rendszere, melynek keretében a felsőtagozatos középiskolai tanulmányaikat befejező tanulóknak előbb a mindenki által elvégzendő iskolai záróvizsgákat le kell tenniük, majd felvételi vizsgán kell megfelelniük. Az új rendszerben várhatóan csak egy vizsgát kell letenni. A reform célja csökkenteni a nagyon rövid idő alatti kétszeri vizsgázás okozta terhet. A reform elképzelés kedvező fogadtatásra talált, azonban a részletek kidolgozása még várat magára.

#### **Tanári állomány**

Az 1999/2000 tanévben technikumi tanárok munka melletti képzésére irányuló különleges oktatási program indult be. A kezdeményezés újdonságát kredit-pontok odaítélése jelenti, ami a tanfolyamot sikeresen elvégzőket a tényleges tanári előléptetés felé vezető úton indítja el. A program célja az oktatás minőségének és színvonalának összpontosított erőfeszítések tétele révén történő javítása. A programban önkéntes alapon a Ciprusi Pedagógiai Intézetnél a délutáni órákban, valamint a tanárok szabadidejében lehet részt venni.

A tanári állomány tagjai teljesítményének az értékelése vitatható kérdéseket vet fel. Az általános iskolák szintjén a problémát az jelenti, hogy a tanfelügyelő szakmai értékelést, vagy tanácsadást végezzen-e inkább. A felső középiskolai oktatás szintjén a szakmai teljesítmény értékelésére különböző javaslatok születtek, azonban az Oktatási és Kulturális Minisztérium és a Középiskolai Tanárok Szakszervezete egyelőre képtelen megállapodásra jutni arról, hogy kinek kellene elvégeznie az alkalmazott kritériumok alapján a szakmai értékelést.

**Az oktatás harmadik szintje – Felsőoktatás**

Vitatéma a felsőoktatásban működő magánkézben lévő főiskola által kínált különféle tanulmányi programok akkreditálásának a kérdése. Az akkreditációt az Akkreditációs Tanács végzi.

A felsőoktatási képesítések elismerésével foglalkozó, tevékenységeit 2000. január 3-án megkezdett Ciprusi Tanácsnak van hatásköre az elismertetés körében. A másutt szerzett képesítések szakmai alkalmazási célokra történő végleges érvényű elfogadása azonban már a vonatkozó törvényben megnevezett szakmai tanács, vagy hatáskörrel rendelkező hatóság feladata.

## **A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei a Ciprusi Köztársaságban**

### **A tartózkodási engedély**

Ciprus Európai Unióhoz való csatlakozását követően az Európai Gazdasági Térség állampolgáiraival szemben a ciprusi munkavállalással és tartózkodással kapcsolatban korábban érvényesített korlátozások természetesen eltörlésre kerültek. A Cipruson (görög részen) három hónapnál hosszabb ideig tartózkodni kívánó európai uniós állampolgároknak az első három hónap alatt személyesen be kell jelentkezniük a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartónál (CIVIL Registration and Migration Department), vagy a rendőrség Idegenrendészeti és Migrációs Szolgálatára irodájánál.

A Cipruson legálisan tartózkodó és dolgozó európai uniós állampolgárok a ciprusi állampolgárokkal azonos jogokat élveznek a fizetések, a munkafeltételek, a tartózkodási feltételek, a társadalombiztosítási és a szakszervezeti tagság, stb. tekintetében.

A tartózkodási engedély megszerzéséhez szükséges eljárásokkal és formanyomtatványokkal kapcsolatban további felvilágosítást és információkat a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartótól (CIVIL Registration and Migration Department) lehet kérni.

### **Munkavállalási feltételek**

Az Európai Unió joganyaga, ill. jogi vívmányai (Acquis Communautaire) biztosítják az összes európai uniós tagállam valamennyi állampolgára számára a költözés és letelepedés szabadságát az EU minden országában. Bármelyik európai uniós tagállam állampolgára személyazonossági igazolvány, vagy érvényes útlevelel birtokában szabadon beléphet a Ciprusi Köztársaság területére. Az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség állampolgárai szabad hozzáféréssel rendelkeznek a ciprusi munkaerőpiachoz (görög rész), és az ottani munkaügyi szervezet (Public Employment Service) helyi kirendeltségeinek a támogatásában részesülhetnek.

A Cipruson három hónapnál rövidebb ideig munkát vállalni kívánó EU állampolgárnak az országba való érkezését követő 8 napon belül jelentkeznie kell a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartónál (CIVIL Registration and Migration Department) vagy a rendőrség Idegenrendészeti és Migrációs Szolgálatára irodájában.

A Ciprus területére való érkezésüket követően az európai uniós állampolgárok három hónapon keresztül tartózkodhatnak az országban munkaszerződés nélkül, ill. munkát keresve. Ha találtak állást, akkor adataik rögzítése céljából jelentkezniük kell a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartónál (CIVIL Registration and Migration Department), vagy a rendőrség Idegenrendészeti és Migrációs Szolgálatára irodájánál.

A Ciprus területére érkező és három hónapnál hosszabb időre munkát vállalni kívánó európai uniós állampolgárnak is be kell jelentkeznie a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartónál (CIVIL Registration and Migration Department), vagy a rendőrség Idegenrendészeti és Migrációs Szolgálatára irodájában. Ha talált munkát, akkor a felvételéről szóló munkáltatói nyilatkozatot le kell bélyegeztetnie a Munkaügyi Minisztérium munkaügyi főosztályán. A nyilatkozatban szerepelnie kell a foglalkoztatás várható időtartamának, a munkaköri köteleességek és más lényeges szempontok leírásának.

A Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium elérhetősége:

7 Byron Ave.

1463 Lefkósia (Nicosia)

Tel: +357 22401600, 22401743 Fax: +357 22670993

E-mail: [administration@mlsi.gov.cy](mailto:administration@mlsi.gov.cy)

Ha az európai uniós állampolgár kíséretében utazó, eltartott hozzátartozó (házastárs, gyermek, más hozzátartozó) kíván munkát vállalni Cipruson, akkor be kell jelentkeznie a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartónál, vagy a rendőrség Idegenrendészeti és Migrációs Szolgálatának irodájánál. Számítani kell arra, hogy az ilyen jelentkezőtől kéri olyan dokumentumok bemutatását, mint a születési és házassági anyakönyvi kivonat, valamint igazolnia kell a tartózkodási idő alatti megélhetését biztosító anyagi források meglétét. A hozzátartozó az általa kísért európai uniós állampolgárral azonos jogokat élvez. A nem európai uniós állampolgár hozzátartozónak érvényes vízummal kell rendelkeznie.

Az EU jogszabályok értelmében az európai uniós országokból érkező állampolgárokra a Ciprusi Köztársaság állampolgáira vonatkozó adózási és adó-visszatérítési szabályokat kell alkalmazni. Az európai uniós országok állampolgáira alkalmazott rendelkezések egyaránt érvényesek az Európai Unió kívüli országokat is tömörítő Európai Gazdasági Térség országainak állampolgáira is (Liechtenstein, Norvégia, Izland és Svájc).

A regisztrációhoz szükséges eljárásokkal és formanyomtatványokkal kapcsolatban további felvilágosítást és információkat a Népszerűségi és Migrációs Nyilvántartótól lehet kérni.

### Lakáslehetőségek

A Ciprusra látogatók elhelyezési körülményei

A Ciprusra egy, vagy több vendégéjszakára látogatók a szálláshelyek gazdag választékából választhatnak: szállodák, fizetővendég szálláshelyek (ezek rendszerint olcsóbbak a szállodánál), ifjúsági szállodák (Nicosia, Larnaca, Paphos, a Troodos-hegység), valamint vidéki szálláshelyek. A Ciprusi Turisztikai Szervezet (KOT) további részletes tájékoztatást tud adni a szálláslehetőségekről. A Ciprusra érkezők felkereshetik a KOT irodáit a Larnaca-i és Paphos-i repülőtéren, a Limassol-i kikötőben és más nagyvárosokban.

Lakásbérlet

Elsősorban a nagyvárosokban élő fiatalok és házaspárok körében elterjedt gyakorlat, hogy a lakást bérelik. Elegendő bérlakás áll rendelkezésre, főként kisebb épületekben, kevesebb számú családi háznál és vidéki otthonokban. Általános szabályként mondható, hogy egy átlagos méretű (kb. 100 m<sup>2</sup>-es, két hálószobás) bútorozatlan lakás havi bérleti díja 350 és 700 EUR között alakul és általában a tárgyhoz előre fizetendő. A víz, áram és fűtés költségét ezen felül, külön kell megfizetni. A bérleti díj nagysága függ a lakóépület helyétől és a lakás felszereltségétől. A lakásokat és családi házakat rendszerint egy, vagy két éves időszakra szóló szerződéssel bérelik, és a bérlet meghosszabbítható. Rendszerint kéri egy, vagy két havi kaució letételét, amit a bérleti szerződés megszűnésekor visszatérítenek, hacsak a tulajdonos a szokásos mértéket meghaladó károkozás következményeinek orvoslása céljából vissza nem tartja a letét teljes összegét, vagy annak egy részét.

Lakásvásárlás

Cipruson sok lakás/apartman eladó. Az esetleges hitelfelvétel előtt célszerű felvenni a kapcsolatot egy pénzügytérrel, a hitelfeltételek megtárgyalása céljából. A lakáshitelek általában 20 éves időtartamúak. Egy, az európai jogharmonizáció keretében elfogadott törvény értelmében az újonnan épült lakások vásárlásakor 15% ÁFA fizetendő (kivéve az első lakásszerzés eseteit). Az eset-

leges kivételek és mentességek megismerése céljából célszerű kapcsolatba lépni ingatlanügynökségekkel és ÁFA-szakértőkkel. A lakáshitel összege általában a vásárolt ingatlan értéke 70%-áig terjed.

### Információgyűjtés

Cipruson számos, mind görög, mind angol nyelven megjelenő napilapban (beleértve a kifejezetten hirdetési újságokat) jelennek meg hirdetések lakásbérleti és ingatlanvásárlási lehetőségekről. Ingatlanügynökségek szakosodtak ingatlanok bérletének, vagy adásvételének a lebonyolítására. A lakosság többsége (kb. 70 %-a) él városokban. Nicosiában és környékén a sziget Ciprusi Köztársaság ellenőrzése alá tartozó területének lakosságából mintegy 40 százalék él. Az utóbbi években az ingatlanárak mind a városi térségeken belül, mind azokon kívül emelkedtek. A lakások kb. 70 %-ában a tulajdonos és családja él. A lakások mintegy 25 %-a apartman.

### Diplomák és végzettségek elismerése

Ha a törvény értelmében meghatározott iskolai végzettség és szakmai képzés szükséges az adott állás betöltéséhez, akkor az állásra pályázónak az e feltételnek megfelelő pályázatot kell benyújtania a hatáskörrel rendelkező testülethez, csatolva a képzésekről szóló igazolásokat és egy kérelmet az adott munkakör betöltéséhez szükséges hatósági engedély elnyerése érdekében.

A szakmai képzések elismerésére szolgáló általános rendszerek megvalósítására vonatkozó jogszabályok bevezetése (2002. évi 179(I) törvény, 2003. évi 121(I) törvény és a 2004. évi 157(I) törvény), valamint a szabályozás alá eső szakmák és foglalkozások üzésének szabályozására vonatkozó, jelenleg hatályos jogszabályok módosításai létrehozták azt a jogszabályi keretet, amely szükséges ahhoz, hogy a ciprusi állampolgárok és az Európai Unió többi tagállamából érkező állampolgárok egyenlő elbánásban részesüljenek a Cipruson szabályozás alá tartozó állások és munkakörök megszerzése tekintetében.

A törvény úgy rendelkezik, hogy ha a Ciprusi Köztársaságban szabályozás alá tartozó állások betöltése csak különleges képesítések birtokában engedélyezett, akkor az ügyben illetékes ciprusi hatóságok a szükséges képesítések hiányára hivatkozva nem tagadhatják meg egy másik európai uniós tagállamból érkező szakembernek a munkakör betöltését, amennyiben az illető rendelkezik annak a szakmának az üzéséhez szükséges, egy másik EU tagállamban elismert képesítésekkel.

Az adott szakma üzését szabályozó, hatáskörrel rendelkező hatóság van felhatalmazva az adott munkakör(öke)t betölteni kívánó személyektől beérkező pályázatok átvételére és vizsgálatára, valamint a szükséges engedélyek kiadására. A hatóságnak négy hónapon belül kell tájékoztatnia a pályázót a részletesen megindokolt döntésről.

Ha kétségek merülnének fel egy diploma elismerhetőségét illetően, az ügyben illetékes testület kikérheti a felsőoktatási képesítések elismerésére létrehozott ciprusi tanács (KYSATS) szakvéleményét.

A Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium munkaügyi főosztálya az az országos hatáskörű információforrás, ahonnan a Ciprusi Köztársaságban engedélyhez kötött munkaköröket betölteni szándékozó európai uniós állampolgárok, illetve a más EU tagállamban engedélyhez kötött munkaköröket betölteni szándékozó ciprusi állampolgárok megfelelő tájékoztatást szerezhetnek.

További információkat a következő intézményektől lehet kérni:

Szakmai képzésekkel kapcsolatban a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium

**Ministry of Labour and Social Insurance**

Byron Avenue 7

1463 Lefkosia CYPRUS

Tel: +357 22401600, +357 22401741/742, +357 22400844

Fax: +357 22670993

e-mail cím: [qualifications@dl.mlsi.gov.cy](mailto:qualifications@dl.mlsi.gov.cy)

**Felsőoktatási képesítések elismerésére létrehozott ciprusi tanács (KYSATS)**

tel: +357 22800891

A megkövetelt szakmai képesítésekre és a szabályozás alá tartozó szakmákra vonatkozó információk megadására hatáskörrel rendelkező szerv a **Minisztérium Munkaügyi Főosztálya**  
tel: +357 22400844.

A felsőfokú tanulmányok elismeréséről további információ beszerezhető a következő címen:

ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΙΤΛΩΝ (ΚΥ.Σ.Α.Τ.Σ.)

**Cypriot Council for the Recognition of Higher Education Qualifications**

P.C 12758, 2252 Nicosia, Cyprus

Phone: +357 22 402 472; +357 22 402 473

Fax: +357 22 402 481

E-mail: [kysats@cytanet.com.cy](mailto:kysats@cytanet.com.cy)

Web-oldal: <http://www.moec.gov.cy/kysats.html>

A végzettségek elismerésével kapcsolatban az európai uniós ENIC/NARIC hálózat nemzeti központjai adnak naprakész tájékoztatást. A nemzeti központok elérhetősége megtalálható a [www.enic-naric.net](http://www.enic-naric.net) weboldalon.

## Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

### A ciprusi gazdaság sajátosságai

A ciprusi gazdaság utóbbi években tapasztalt kielégítő növekedési üteme új munkahelyek létrehozásával párosult, ami növekvő foglalkoztatottságot eredményezett, különösen a nők körében. E növekedés egyik fontos vonását a foglalkoztatás szempontjából a szolgáltatások körében bekövetkezett hatalmas bővülés jelentette, ami az új munkahelyek létrejöttének és az iparból és mezőgazdaságból a szolgáltatások területére átvándorló munkaerő létszámának volt tulajdonítható.

2004-ben a gazdaságilag aktív lakosság száma 348200 volt, melyből alkalmazásban 326600 állt.

A szolgáltatási ágazat az összes dolgozó 71,2 százalékát foglalkoztatta, melyen belül csaknem 85% volt a nők aránya. Az ipar és a mezőgazdaság részaránya csekély mértékben, de tovább csökkent, a teljes foglalkoztatás 7,5 illetve 21,3 százalékára.

A foglalkoztatottság a 15-64 évesek korcsoportjában 2004-ben 69,4%-ra nőtt, a 2003-as évi 69,2%-hoz képest csekély növekedés figyelhető meg. Ezen belül a nők foglalkoztatása 59,7%. E számadatok kedvező képet festenek az EU átlagértékekhez viszonyítva és nagyon közel állnak azokhoz a szintekhez, melyeket az Európai Tanács dokumentumaiban tűztek ki 2010-ig elérendő célként (azaz 70, illetve 60 %-os foglalkoztatási aránya a 15-64 korcsoporthoz tartozó férfiak, illetve nők körében).

A növekvő foglalkoztatottsági arányokon belül is fontos szempont, hogy jelentősen csökkent a férfiak, illetve női dolgozók/alkalmazottak foglalkoztatási aránya között korábban nyílt "olló" (ez korábban 18,6 százalékos különbséget jelentett a 15-64 korcsoportban). Ez az eltérés az életkor növekedésével egyre fokozódik: mindössze 2,1 % a 15-24 éves korcsoportban, a 25-54 éves korcsoportban már 18,8 %-ot ér el, végül 36,1 %-on tetőzik az 55-64 éves korcsoportban.

A növekvő foglalkoztatottság egy másik fontos vetülete a foglalkoztatásnak a magasan képzettek körében tapasztalt állandó növekedése. Ez segítette a foglalkoztatottság olyan ágazatok és szakmák felé történő eltolódásában, melyekben követelmény a magas szintű végzettség. Ez az irányzat nyilvánvalóan látszik az egyes foglalkozási körökben (vállalati vezetők, képesített és műszakilag képzett asszisztensek) az összes foglalkoztatott munkaképes korú személy megoszlásában; ezek aránya az 1992. évi 23%-ról 2004-ben 29%-ra nőtt. Még fontosabb az egyetemekről és főiskolákról magas végzettségi szinttel kikerülők számarányának folyamatos emelkedése az összes foglalkoztatotthoz képest (ez 2004-ben 32% volt).

A munkanélküliek aránya viszonylag alacsony és kedvező képet mutat a többi EU tagállam adataihoz képest. A Munkaerőpiaci Felmérés adatai szerint a munkanélküliek aránya 2004-ben 4,3% volt, mely kis növekedést mutat a 2003-ban mért 4,1%-hoz képest. A munkanélküliség egyik fontos kérdése, hogy a munkanélküliek aránya a nők között mindig magasabb, mint a férfiak körében (5,4%, illetve 3,5%) és a munkanélküli nők aránya érzékenyen reagál a gazdasági változásokra. Még lényegesebb összefüggés az, hogy a legmagasabb munkanélküliségi arányok a 15-24 éves korcsoporthoz tartozó nők esetében alakultak ki (9,5%). Általánosságban, a 15-24 éves korcsoport aránya aggasztóan magas (8,7%).

A munkaerőigények meredek emelkedésének az utóbbi években tapasztalt kedvező hatása ellenére is jelentkezett hiány munkalehetőségekből és minőségbeli egyensúlyhiány jelei is mutatkoztak a munkaerőpiacon, mely utóbbit külföldi munkaerő átmeneti jelleggel történő foglalkoztatásával oldották meg. A külföldi munkavállalók jelenleg az összes dolgozói állomány 11,7%-át teszik ki. Az akut minőségbeli egyensúlyhiánnyal küzdő ágazatok a szálloda- és étterem üzemeltetés, a

gyáripari termelés, valamint a nagy- és kiskereskedelem, melyekben magas arányban foglalkoztatnak külföldieket és magasnak mutatkozik a munkanélküliek aránya. Ez arra utal, hogy a munkanélküliek között rendelkezésre álló szabad munkaerő nem képes kielégíteni a munkáltatók munkaerő-igényeit és ezért a hiányt külföldiek foglalkoztatásával kell áthidalni.

A minőségi munkaerő tekintetében mutatkozó egyensúlyhiány és az üres állások csekély száma számos tényező eredményeként alakult ki; ilyenek pl. ciprusi munkaerő-bázis csekély mérete, a ciprusi gazdaság ugrásszerű fejlődése az utóbbi években, a ciprusi munkaerőpiac előtt álló és az országnak az egységes európai piacba való belépése nyomán bekövetkező újfajta kihívások, az egész világon kibontakozóban lévő és töretlen műszaki fejlődés, valamint a hagyományos gazdaságok fokozatos átalakulása új, korszerű ismeretekre alapozott gazdaságokká. E kihívások hatékony előrejelzése és a nekik való megfelelés érdekében, a munkaerőpiacnak is alkalmazkodnia kell úgy, hogy rugalmas, alkalmazkodó képes és termelékeny munkaerőt hoz létre és bátorít a foglalkozási struktúrák módosítására. Ez magával hozza a munkaerő-állomány mennyiségi és minőségi javulását, annak érdekében, hogy a foglalkoztatottság mind mennyiségi, mind minőségi téren javuljon és a ciprusi gazdaság hatékonyan reagáljon a saját ugrásszerű változásaira.

### **Kielégítetlen munkaerő-piaci kereslet**

A ciprusi gazdaság az utóbbi időkben gyors növekedésen ment keresztül, a gyakorlatilag teljes foglalkoztatás és a viszonylagos makro-gazdasági stabilitás feltételei közepette. A gazdaság átlagos éves növekedési üteme 1997 és 2001 között 4,2 % volt, túlszárnyalva az Európai Unió tagállamainak az átlagát. A gyors ütemű gazdasági fejlődést a foglalkoztatottság és termelékenység megnyugtató mértékű javulása kísérte. A magánszektorban végzett szolgáltatások területe járult hozzá a legnagyobb mértékben a foglalkoztatottság javulásához. A gyors gazdasági fejlődés a munkanélküliek arányát 2001-ben 3%-ra szorította le, bár ez a mutató 2002-ben és 2003-ban enyhén emelkedni kezdett, 3,3%-ra, illetve 4,1 százalékra.

A leggyakrabban a következő foglalkozásokat űzők iránt mutatkozik kereslet:

a./ egyetemi végzettségűek körében: számítógép kezelők, elemzők és programozók, kórházi és mentős személyzet, hálózatfejlesztési és távközlési szakemberek, gyártási, energiaipari szakemberek, építőmérnökök;

b./ egyetemi végzettséget nem igénylő szakmák: fémmegmunkálás, üzemi és elektronikai berendezés kezelők, gépkezelők és szerelők, bolti eladók és ügyfélszolgálati ügyintézők, üzemmérnökök, pincérek, bárpultosok, a mezőgazdasági és gyáripari ágazatokban felvehető munkások/dolgozók.

### **Kielégítetlen állásigények**

2004-ben 12,650 főnek, azaz a munkaképes lakosság 3.6%-ának nem volt munkája.

Ha a munkanélküliek táborát a gazdasági tevékenységek területei szerinti bontásban vizsgáljuk, kiderül, hogy a szállodai és éttermi ágazatban alakul ki a munkanélküliség legmagasabb szintje (8,4%), amit az ipari, gyártási és közlekedési/szállítási ágazatok követtek, a gazdaságilag aktív és munkaképes lakosság 4,4%-át kitevő csoporttal. A kereskedelemben 3,7% volt a munkanélküliek aránya, míg más szolgáltatási ágazatokban egészen alacsony mutatók alakultak ki.

Ha a munkanélküliség alakulását foglalkozási áganként vizsgáljuk, a bolti eladók és a szolgáltatásban dolgozók körében tapasztalhatjuk a legmagasabb százalékos munkanélküliségi arányt, a gazdaságilag aktív lakosság 5,0%-a tartozik ebbe a kategóriába. A következő csoport a szakképzetlen munkásoké (4,7%), őket a vállalatvezetésben és a jogalkotásban dolgozók követik 3,1 %-kal és az üzemi gép- és berendezés kezelők, 2,9 %-kal.

Az álláskeresés legnépszerűbb módját a napilapokban és a képes folyóiratokban közzétett állás-hirdetési rovatok jelentik: a munkanélküliek 58,6%-a a hirdetések böngészésével próbál állást találni. 52,1 %-uk veszi fel a kapcsolatot az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, 43%-uk jelentkezik közvetlenül a munkáltatónál és 34,4%-uk keresett munkát rokonok, barátok, vagy a szak-szervezet közvetítésével. Mások esetleg még más módszereket is kipróbáltak megfelelő munka és állás találásához.

### Munkakeresés

Az európai állampolgárok jogosultak szabadon munkát keresni az Európai Unió legtöbb tagállamában. A Ciprusi Köztársaság nem érvényesít átmeneti időszakos rendelkezéseket, ezért a munkaerő európai uniós országok közötti szabad áramlásának elve teljes mértékben érvényesül.

Az Európai Unió tagállamai polgárainak és családtagjaik szabad mozgásáról és letelepedéséről szóló 2003. évi törvény értelmében, a többi EU tagállam állampolgárainak tartózkodási engedélyt kell szerezniük a Ciprusi Köztársaság területére való érkezésüket követő három hónapon belül, kivéve, ha csak szezonális jellegű munkavállalásról van szó.

Az összes európai állampolgár által a Ciprusra való érkezés után követendő eljárás az Európai Unió tagállamai polgárainak és családtagjaik szabad mozgásáról és letelepedéséről szóló 2003. évi törvényben került meghatározásra. A vonatkozó rendelkezések értelmében a Ciprusra munkavégzés céljából érkező európai állampolgárnak be kell jelentkeznie az Idegenrendészeti Hivatalnál. Nyilvántartásba vételét követően tetszése szerint kereshet munkát, akár a helyi (minden városban megtalálható) munkaügyi irodák közvetítésével, akár közvetlenül felkeresve a lehetséges munkáltatókat. Érkezéstől számított három hónapon belül tartózkodási engedélyért kell folyamodni a Népeségi és Migrációs Nyilvántartónál. Aki a honos országában munkanélküli segélyben részesül, annak E 303-as nyomtatvánnyal kell rendelkeznie.

A ciprusi munkalehetőségek megtalálásának módjai a következők lehetnek:

- az Állami Foglalkoztatási Szolgálat segítségének igénybevétele,
- magán munkaközvetítő irodák segítségének igénybevétele,
- újsághirdetések,
- személyes kapcsolat.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium munkaügyi főosztályának irányítása alatt, központi szervként, valamint megyei szinten működik. Négy megyei munkaügyi hivatal van (mindegyik nagyvárosban egy) és két helyi iroda (Paralimniben és Poli Chrysyhous-ban). Ezek ingyenes szolgáltatásokat végeznek az állást, illetve megfelelő munkaerőt keresők részére. A munkát kereső személy teendői az alábbiak:

- bejelentkezik bármelyik megyei munkaügyi hivatalnál (függetlenül attól, hogy hol lakik) és meghatározott időszakonként megújítja az álláskeresési segítségnyújtás iránti kérelmét;
- a munkavégzés céljából történő bejelentkezéskor bemutatja a személyazonosságát igazoló dokumentumot, vagy útlevelet, vagy az idegenrendészeti nyilvántartási igazolást, valamint az iskolai végzettségét igazoló dokumentumokat (egyetemi diploma, érettségi bizonyítvány, egyéb, szakképzettséget igazoló bizonyítvány, vagy okirat);
- többgyermekes családot eltartó, ill. onnan származó személy esetében a többgyermekes család létét igazoló személyazonossági igazolványt kell bemutatni;
- a rokkant álláskeresőnek a rokkantságát igazoló orvosi igazolást kell bemutatnia.

Az alábbi álláskereső személyek jelentkezhetnek a járási/kerületi munkaügyi hivatalnál:

- a 15. évüket betöltött személyek;

- Ciprus és az Európai Gazdasági Térség többi államának állampolgárai;
- az apai, vagy anyai ágon ciprusi származású külföldi állampolgárok, ha nyilvántartásba vételükkor bemutatják a Külügyminisztérium személyazonossági igazolványokkal foglalkozó főosztálya által kiállított személyi igazolványt;
- politikai menekültek;
- ciprusi állampolgár külföldi nemzetiségű házastársa.

Ha az álláskeresési segítségért folyamodó személy megtagadja a felvételt megelőző személyes interjúval való részvételt, vagy kellő indok nélkül visszautasít egy megfelelő állást, akkor kérelmét törlik a nyilvántartásból.

A Foglalkoztatási Szolgálatok az alábbi szolgáltatásokat nyújtják a munkáltatóknak:

- segítségnyújtás a részidős, vagy teljes munkaidős dolgozók és az alkalmi munkások részére megüresedő munkahelyek betöltéséhez;
- tájékoztatás adása a foglalkoztatási feltételekről és a munkaügyi jogszabályokról;
- tájékoztatás nyújtása a szakmai képzési/továbbképzési lehetőségekről, valamint a meglévő dolgozók szakképzettsége javításának lehetőségeiről;
- ipari tanuló képzés az erre kidolgozott rendszer keretein belül.

Állásbejelentésekor a munkáltatónak egy nyomtatványt kell kitöltenie, tájékoztatást adva a megüresedett állásról és a foglalkoztatási feltételekről. A jelölt személyes meghallgatásán a munkahely címe szerint illetékes megyei munkaügyi hivatal képviselője is részt vesz. A munkáltató állásajánlatát személyesen, postán, vagy e-mail használatával jelentheti be.

### Hivatali órák:

Naponta 08.00 és 12.00 között,

Csütörtök: 08.00 és 12.00 valamint 15.00 és 18.00 között

(kivéve júliusban és augusztusban)

Cipruson magán munkaközvetítő irodák is kínálnak speciális szolgáltatásokat az álláskeresőknek és a munkáltatóknak. Egyes irodák „fejvadász” cégekként működnek, melyek vállalatvezetői beosztások, illetve speciális munkakörök (szállodai alkalmazottak, szakképzettség nélküli és műszaki kisegítő állomány) betöltéséhez nyújtanak segítséget. Egyes irodákhoz elegendő Interneten beküldeni a szakmai önéletrajzot és Interneten keresztül felvenni a kapcsolatot az adott szakterületen megfelelő dolgozót kereső munkáltatóval. Minden ilyen iroda rendelkezik Internetes kapcsolattal, melyen keresztül további információk is beszerezhetők.

Munkakeresésre más módok is léteznek, pl. az újságok álláshirdetéseinek böngészésével. Ezek közül a legfontosabbak a következők:

<a href="http://www.phileleftheros.com">http://www.phileleftheros.com</a>	görög nyelvű napilap
<a href="http://www.cyprus-mail.com">http://www.cyprus-mail.com</a>	angol nyelvű napilap
<a href="http://www.cyprusweekly.com.cy">http://www.cyprusweekly.com.cy</a>	angol nyelvű hetilap
<a href="http://www.cyprus.gov.cy">http://www.cyprus.gov.cy</a>	Ciprusi Köztársaság hivatalos honlapja

A fontosabb ciprusi újságok weboldalai a Ciprusi Köztársaság hivatalos weboldalain keresztül is elérhetők. A sziget kis méretei miatt mód van baráti/ismerősi kapcsolatok révén történő álláskeresésre is.

Mielőtt elutazna Ciprusra, a munkát kereső sokféle módon tájékozódhat a lehetőségekről, beleértve az EURES szolgáltatásait és az Internetes kapcsolatok felvételét.

További információkért célszerű felvenni a kapcsolatot a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium tanácsadóival.

Telefonszám: 22400817 vagy 22400836.

Ezen kívül hasznos lehet felvenni a kapcsolatot a megyei munkaügyi hivatalokkal is:  
Nicosia-i Megyei Munkaügyi Hivatal (Nicosia District Labour Office), tel: 22303555;  
Limassol-i Megyei Munkaügyi Hivatal (Limassol District Labour Office) tel: 25804400/415;  
Larnaca-i Megyei Munkaügyi Hivatal (Larnaca District Labour Office) tel: 24304567;  
Paphos-i Megyei Munkaügyi Hivatal (Paphos District Labour Office) tel: 26822799;  
Famagusta-i Megyei Munkaügyi Hivatal (Famagusta District Labour Office) tel: 23812052.

### **Pályázatok és interjúk**

Cipruson a különféle cégek rendszerint az újságok álláshirdetéseiben teszik közzé a különböző általános és speciális jellegű munkakörök betöltésére vonatkozó igényeiket. Munkaerőigényt azonban a hirdetések megjelenésének bevárása nélkül is be lehet nyújtani. Ilyen jelentkezés kézhez vétele esetén a megcélzott vállalat vagy behívja személyes meghallgatásra a jelentkezőt, vagy nyilvántartásba veszi, későbbi meghallgatás céljából.

A munkaerőigényt személyesen, postán, vagy – ha az adott cég rendelkezik Internet kapcsolattal – elektronikus posta igénybevitelével lehet benyújtani. A nagyobb vállalatok saját adatfelvételi nyomtatvánnyal rendelkeznek, amit vagy magától a vállalattól lehet megszerezni, vagy annak honlapjáról lehet letölteni. A legtöbb esetben a szakmai önéletrajz beküldésének módszerét használják.

A munkaerőigény bejelentő nyomtatvány, vagy a szakmai önéletrajzot rövid (max. két gépelt oldal), az adott állásra való jelentkezés okait megjelölő kísérőlevéllel együtt kell beküldeni. Az írógéppel/számítógéppel kitöltött szakmai önéletrajz ne legyen hosszabb két oldalnál, viszont tartalmaznia kell a következő információkat: személyi adatok, iskolai végzettség, szakmai munkatapasztalat, egyéb információk (pl. érdeklődési kör, hobbi, különleges eredmények, idegennyelv-tudás, számítógép kezelésében való jártasság).

Az iskolai/egyetemi tanulmányaikat nemrég végeztek esetében célszerű, ha szakmai önéletrajzukban nagyobb hangsúlyt helyeznek megszerzett képesítéseiknek és kiemelik azokat a témaköröket, melyekkel tanulmányaik során és diplomamunkájukban elsősorban foglalkoztak. Célszerű megemlíteni az esetleges átmeneti időszak, vagy nyári szünidei munkavégzéseket is.

A már nagyobb tapasztalatokra hivatkozni tudók esetében célszerű hangsúlyozni a korábbi munkakörökben betöltött munka- és felelősségi köröket és különös részletességgel ismertetni a legutóbb betöltött munkaköröket.

A magánszektorban rendszerint két hónapig tart a jelentkezések kiértékelése. Az állami vállalatoknál és nagyobb szervezeteknél ehhez két hónapnál több időre is szükség lehet. A pályázatok értékelésébe rendszerint beletartozik, hogy a személyzeti vezető, vagy a megüresedett állást felügyelő munkahelyi vezető személyesen találkozik a pályázóval, majd egy második meghallgatás során a cég vezetője fogadja. Az utóbbi években egyes nagyobb vállalatoknál és szervezeteknél írásbeli tesztek is használnak és igénybe veszik a személyes kvalitások értékelő felmérésére szakosodott szakértői központok szolgáltatásait.

A személyes meghallgatásra célszerű elvinni az iskolai végzettséget tanúsító oklevelek másolatát. Az írásbeli tesztek során vizsgálják a pályázó elemző készségét és számolási képességeit, írásos kommunikációs képességeit és szövegértését. Gyakoriak a próbafeladatok, pl. a titkárnői állásra jelentkezőknek diktálás után kell gépelniük. A személyiségtesztek is széles körben elterjedtek az utóbbi években.

A munkaerő toborzására nagy szervezetek (elsősorban bankok) hoznak létre saját pályázati értékelő központot. E központok egy sor gyakorlati feladat elé állítják a jelentkezőket, mint pl. esettanulmányok készítése és elemzése, szerepjátszás, csoportos vita és előadások tartása, melyek jó közelítését adják az adott munkakör betöltésekor adódó követelményeknek és feladatoknak.

Az állami szektorban csak bizonyos munkakörök esetén tartják szükségesnek az előzetes orvosi alkalmassági vizsgálatot.

### **Adók és illetékek**

A Cipruson állandó lakosnak számító adófizetők minden, Cipruson és külföldön szerzett jövedelmük után adót tartoznak fizetni. A Cipruson állandó lakosnak nem számító adófizetők csak a Cipruson szerzett jövedelmük után tartoznak adót fizetni.

Cipruson állandó lakosnak azok a személyek számítanak, akik az adóévben összesen legalább 183 napot ott tartózkodnak és élnek.

### Adókulcsok

0%	az első 10.000 £ (ciprusi font) után
20%	a 10.000 – 15.000 £ közötti sávban
25%	a 15.000 – 20.000 £ közötti sávban
30%	20.000 £ fölött.

Az adóköteles jövedelem kiszámításakor figyelembe lehet venni az adóalpból levonható tételeket, mint pl. a szakszervezeti és szakmai szövetségi tagdíjakat, vagy a jótékonyági szervezeteknek juttatott adományokat.

A házastársak külön adóznak, tehát külön-külön kell adóbevallást benyújtaniuk.

A részvényeladás árfolyamnyeresége nem adóköteles.

A Ciprusi Köztársaság területén lévő ingatlan eladásának bevétele és a Ciprusi Köztársaság területén belül ingatlannal rendelkező, a tőzsdén nem jegyzett vállalatok részvényeinek eladásából származó jövedelem után 20% nyereség-adót kell fizetni.

Az osztalékok 15%-kal adóznak, ha a részvényes Ciprus területén állandó lakosként élő személy. Ha az osztalék egy külföldi országból származik, akkor az osztalékadó csökkenthető a külföldi országban forrásadóként visszatartott/levont összeggel.

A Cipruson kívül teljesített szolgálati évek alapján nyugdíjban részesülő, Cipruson állandó lakosnak számító személy 5% adót fizet a nyugdíja után, de az első 2.000 £ (ciprusi font) nyugdíj adómentes.

## A foglalkoztatás szabályozása

### A dolgozók képviselete

Cipruson a fizetéseket általában a kollektív szerződésekben határozzák meg. A kollektív szerződések rendszerint két évig maradnak hatályban, majd a munkáltatók és a dolgozók érdekvédelmi szervezetei újratárgyalják a feltételeket. Az igények benyújtásakor, valamint a tárgyalások és a közvetítési erőfeszítések során követendő eljárásrendet a munkahelyi munkáltató és a munkavállaló viszonyát meghatározó szabály-gyűjtemény tartalmazza.

A Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium minden évben meghatározza a minimálbér szintjét az irodai dolgozókra, eladókra, óvónőkre, iskolai tanítókra/tanárokra, stb. vonatkozóan. A Miniszterek Tanácsa legutóbb a havi minimálbért 345 ciprusi fontban állapította meg, ami hat hónapos munkaviszonyt követően 367 fontra emelkedik.

A túlóra díjak szintjét a kollektív szerződés a szokásos bértételek másfélszeresében állapítja meg, illetve a szombaton, vasárnap és állami ünnepnapokon végzett munka esetében általában kétszeres a tarifa. Számos vállalatnál a javadalmazás a tényleges munkateljesítményhez kötött és az extra-teljesítményeket prémiumok, jutalmak és más megoldások formájában díjazza a munkáltató, főképpen a bolti eladók és a vállalatvezetők körében.

A legtöbb gazdasági társaságnál fizetnek 13. havi bért, sőt – egészen újkeletűen – 14. havi bért is Karácsonykor, illetve Húsvétkor. Ezeket a kifizetéseket a kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés szabályozza. Forgalmi jutalékot elsősorban az értékesítésben dolgozók kapnak. Betegség esetén a kereseti szint megtartását a TB-rendszer, vagy a kollektív szerződés, vagy a kettő kombinációja biztosítja. További információkért a Munkahelyi Kapcsolatokat Ellenőrző Szolgálathoz kell fordulni (tel: 22401695, 6.mellék).

### Jövedelmek, megélhetési költségek, életszínvonal

A béreket rendszerint hetente, vagy havonta egy alkalommal fizetik ki. A munkáltató forrásadóként eleve levonja a kötelező befizetések összegét (TB-hozzájárulás és személyi jövedelemadó). Az adóköteles személyek jövedelmei között kitüntetett szerepe van a munkaviszonyból származó jövedelmeknek és az önálló vállalkozók jövedelmeinek.

A tőkebefektetésekből származó jövedelmek az alábbi elemekből tevődnek össze:

- kapott bérleti díjak,
- kapott osztalékok.

Cipruson a közvetett adóként fizetett ÁFA kulcsa 15%.

Az adóköteles jövedelmek további formái közé tartoznak a nyugdíjak, mindenfajta egyszeri kifizetés (pl. pénzjutalmak), a halál, vagy súlyos testi sérülés esetén fizetett kártérítések és a munkanélküli segély.

### Megélhetési költségek

2004-ben Cipruson 2,3 % volt az infláció növekedési üteme, a munkanélküliek aránya 3,6% volt. E témáról további információkhoz a Ciprusi Központi Bank, a Statisztikai Szolgálat, a Pénzügyminisztérium és a Ciprusi Fogyasztói Szövetség honlapjait böngészve lehet jutni.

A Pénzügyminisztérium elérhetősége:

Corner M. Karaolis and G. Afxentiou Streets  
1439 Nicosia  
Tel: +357 22601149, 22602723, 22602722  
Fax: +357 22602747  
E-mail: [registry@mof.gov.cy](mailto:registry@mof.gov.cy)  
Web-oldal: <http://www.mof.gov.cy>

## Munkajog

### Munkaszerződések megkötése

A munkaviszony létesítéséhez a legkorábbi engedélyezett életkor a betöltött 15 év. Cipruson a munkaszerződések megkötését egységes rendszer szabályozza. Nem kell feltétlenül írásban megkötni a munkaszerződést. Ha egy vállalatnál, vagy tevékenységi körben nem kötöttek kollektív szerződést a foglalkoztatási feltételek meghatározására, akkor a munkaszerződés köthető határozatlan, vagy határozott időtartamra.

Az állami szektorban a dolgozó(k) felvételét a megüresedett állás(ok) meghirdetése előzi meg, amit speciális, független szolgáltatók végeznek, vagy az érintett vállalat vezetése (félíg állami vállalatok esetében). A magánszektorban a munkaerő toborzásának specifikus feltételeit a hatályos kollektív szerződésre alapozottan lehet meghatározni, vagy külön szerződésben kell szabályozni.

A legtöbb munkás és alkalmazott valamelyik szakszervezet tagja és érdekeit kollektív szerződések védik.

A munkáltató által az alkalmazottak részére a munkaszerződésre, vagy munkaviszonyra vonatkozó feltételekről adandó információk körét szabályozó törvény (100(I)/2000) kötelezi a munkáltatót arra, hogy tájékoztatást adjon minden egyes alkalmazottnak a munkaviszony alábbi részleteiről:

- a felek (munkáltató, ill. alkalmazott/dolgozó) adatai
- a munkavégzés helye;
- a szervezet bejegyzett hivatalos címe;
- a dolgozó által betöltendő munkakör és ellátandó szakmai specializáció megnevezése és szintje, a foglalkoztatás kategória szerinti besorolása és a végzendő munka célja;
- a munkaviszony kezdő napja;
- a munkaviszony időtartama (ha a szerződés határozott időtartamra szól);
- a dolgozó jogosultsága fizetett szabadságra, a szabadság időtartama és kiadásának módja;
- felmondási idő hossza;
- a dolgozó javadalmazása;
- a munkaidő beosztása (napi, vagy heti alapon);
- a dolgozó/alkalmazott foglalkoztatási és munkafeltételeit szabályozó kollektív szerződések.

A fent felsorolt információkat vagy a jelentkezésre felhívó levélben, vagy a munkaszerződésben, vagy bármely más, a munkáltató aláírását tartalmazó dokumentumban (pl. kollektív szerződés) kell nyilvánosságra hozni, legkésőbb a munkaviszony megkezdését követő egy hónapon belül. Ha a dolgozó foglalkoztatására külföldön kerül sor, akkor a „foglalkoztatási tájékoztató”-ban a következő, kiegészítő információkat kell megadni:

- (1) a külföldön történő foglalkoztatás időtartama,
- (2) a fizetések/bérek folyósításának pénzneme,
- (3) a Ciprustól való távollét kompenzálására szolgáló pénzbeli, vagy természetbeni juttatások,
- (4) a hazatéréssel kapcsolatos bármely más feltétel, vagy kikötés.

A fenti feltételek/követelmények betartását elmulasztó munkáltató büntetésre számíthat. Az esetleges panaszokat a munkahelyi kapcsolatokat ellenőrző szolgálathoz kell benyújtani.

További információkért, ill. panasz benyújtása ügyében a Munkahelyi Kapcsolatokat Ellenőrző Szolgálathoz kell fordulni (tel: 22401695, 6.mellék).

### Munkaidő

A munkaidő hossza ágazatonként és szakmánként változó. A legtöbb irodában és vállalatnál 08.00 és 17.30 között tart a munkaidő, 13.00 és 14.30 közötti ebédidővel. Törvény határozza meg a maximálisan teljesíthető munkaórák számát, – az ettől való eltéréseket a kollektív szerződésekben határozzák meg. Kifejezett rendelkezések:

- minden dolgozónak 24 óránként legalább 11 óra folyamatos pihenőidőt kell biztosítani, továbbá hetente egy legalább 35 órás pihenőidőt. A heti - összesen legfeljebb 48 órás -munkaidőt törvény határozza meg, beleértve a maximális 8 óra/hét túlórárt; az átlagértéket egy hónap alatt kell elérni;
- az éjszakai munkavégzésen a 23.00 óra és másnap 06.00 óra közötti időben végzendő munka értendő, amely 24 óra alatt nem lehet 8 óránál hosszabb;
- ha a napi munkaidő hat óránál hosszabb, akkor a dolgozó jogosult egy legalább 15 perces munkaközi szünetre, melynek során elhagyhatja munkahelyét; tilos ezt az időtartamot a normál munkaidő letelejére, vagy legvégére időzíteni;
- egy 12-hónapos időszakon belül maximum 4 alkalommal megengedett a napi, illetve heti pihenőidőre, a 15-perces munkaszünetre és a max. 48-órás munkaidőre vonatkozó rendelkezéstől való eltérés. Azonban ezeknek az eltéréseknek is összhangban kell lenniük a kollektív szerződésben, vagy a munkáltató és a dolgozó által kötött munkaszerződésben foglalt rendelkezésekkel.

A heti munkaidőt, a túlóráztatást és a heti pihenőidőt külön jogszabályok határozzák meg az üzleti eladók, irodai dolgozók, gépjárművezetők és a szállodai és szórakoztatóipari egységek dolgozói esetében.

A fiatalok munkaidejét különleges szabályok határozzák meg. A 15-18 évesek heti munkaideje nem lehet több 38 óránál és nem dolgoztathatók a 23.00 óra és másnap 07.00 óra közötti időben.

### Szakképzés

Cipruson a Munkaerő Fejlesztési Hatóság felelős a szakképzéssel és munkaerő fejlesztéssel kapcsolatos feladatok megvalósításáért. A Hatóság minden ágazatban és minden szinten törekszik az emberi erőforrások tervszerű és következetes képzéséhez és fejlesztéséhez szükséges feltételek megteremtésére, a gazdaság igényeinek, az állami szociális és gazdaságpolitika összefüggéseit szem előtt tartó, kielégítése érdekében.

Tevékenységei részeként a Munkaerő Fejlesztési Hatóság – más illetékes testületekkel együttműködve – egy sor programot szervez a dolgozók műszaki továbbképzése céljából. E programokban mindenki részt vehet, aki munkaviszonyban áll valamelyik ciprusi gazdasági társaságnál. E programok között említhetők a műszaki és vendéglátóipari foglalkozások körében, a vállalatvezetői beosztásokba törekvő, magán oktatási intézményekbe járók részére szervezett tanfolyamok, valamint a 14 évnél idősebb fiatalok számára szervezett, a műszaki jellegű foglalkozásokra előkészítő iparitanuló képzés.

Új programok bevezetését is tervezik a lakosság speciális rétegei számára (munkanélküliek és a legfeljebb középiskolai végzettségű nők és férfiak).

A Munkaerő Fejlesztési Hatóság emellett anyagilag támogat különböző oktatási programokat, pl. melyeket gazdasági társaságok szerveznek a saját dolgozóik képességeinek a fejlesztésére, vagy a szakképzést biztosító intézmény által szervezett oktatási programok.

A Munkaerő Fejlesztési Hatóság által anyagilag támogatott nyílt oktatási/képzési programok részleteiről a Hatóság honlapján lehet tájékozódni. A programok olyan témakörökkel foglalkoznak, mint pl. az igazgatási/közigazgatási feladatok, ügyfélszolgálat, számítástechnika, újfajta technológiák, stb.

### **Éves szabadság**

Törvény szerint az évi minimum szabadság teljes időtartama 4 hét (pontosabban, 20 munkanap az 5-napos heti munkarendben, illetve 24 munkanap a 6-napos heti munkarendben dolgozók esetében). Az éves szabadsággal kapcsolatos rendelkezéseket a kollektív szerződések és a munkáltató/alkalmazottak által kötött munkaszerződések is tartalmazzák. Ezek a rendelkezések azonban nem állhatnak ellentétben a törvényi rendelkezésekkel. Mindegyik gazdasági társaság maga határozza meg a saját munkaszervezési igényei alapján, hogy a dolgozók mikor mehetnek szabadságra.

Az állami ünnepek az alábbiak:

- január 1: újév
- január 6: Vizkereszt
- Farsang hétfő (változó dátum)
- március 26.
- április 1.
- Nagypéntek (változó dátum)
- Húsvét hétfő (változó dátum)
- május 1.
- augusztus 15.
- október 1.
- október 28.
- december 25-26: Karácsony

További információért, ill. panasz benyújtása ügyében a Társadalombiztosítási Főosztályhoz (tel: 22401772, 685.mellék), vagy a Munkahelyi Kapcsolatokat Ellenőrző Szolgálatához kell fordulni (tel: 22401695, 6.mellék).

### **Egyéb jellegű szabadság (betegállomány, szülési/anyasági, stb.)**

Betegszabadság: a munkáltató által a betegszabadság idejére fizetendő táppénz mértékét és fizetési módját a kollektív szerződésben, vagy a munkáltató és a dolgozó által kötött munkaszerződésben foglalt rendelkezések szabályozzák. Ha a dolgozó nem részesül munkáltató által fizetett táppénzben, akkor a TB-alapoktól jogosult térítést kapni, a munkából való hiányzása harmadik napjától kezdve, feltéve, hogy esete megfelel a TB-alapokból rendelkező kifizetések előfeltételeinek.

Az anyák védelme: az anyavédelmi törvény (100(I)/1997) értelmében minden kismama jogosult összesen 16 heti szülési szabadságra, amiből kilenc hetet a szülés várható dátumának hetét megelőző második héttől kezdődően kell kiadni. Az örökbefogadó anya összesen 14 heti anyasági szabadságra jogosult, rögtön attól a naptól kezdve, amikor ténylegesen megtörténik a 12 év alatti gyermek örökbefogadása, feltéve, hogy legalább hat héttel korábban írásban tájékoztatja a munkáltatóját örökbefogadási szándékáról és megjelöli az örökbefogadás várható dátumát. A munkáltatójától teljes javadalmazásban nem részesülő anya a Társadalombiztosítótól anyasági ellátásban részesül. Számos gazdasági társaságnál a kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés rendelkezik arról, hogy a cég kiegészítő juttatásban részesíti az anyát.

Szülői szabadság és elháríthatatlan ok miatt szükséges szabadság: a vonatkozó törvény (69(I)/2002) értelmében minden munkaviszonyban álló szülő (apa és anya), aki már legalább 6 hónapig dolgozik egy munkáltatónál, a gyermek ellátása és gondozása érdekében jogosult összesen 13 heti szülői szabadságra a gyermek születését, vagy örökbefogadását követően. Ez személyre szóló és át nem ruházható jog alapján járó fizetés nélküli szabadság, melynek során azonban az alkalmazott javára jóváírnak a TB-rendszer keretében figyelembe vehető keresetet.

A szülői szabadság igénybevételének feltételei:

- ezt a szabadságot a gyermek természetes szülei vehetik igénybe a GYES vége és a gyermek hatodik születésnapja közötti időszakban,
- örökbefogadás esetén ezt a szabadságot az anyasági szabadság leteltét követően lehet igénybe venni, a gyermek örökbefogadásának dátuma és 12. születésnapja közötti időszakban,
- az egy-egy évben kivethető szabadság-rész időtartama legalább egy és legfeljebb négy hét lehet.

A szülők ezen kívül sürgős családi okok miatt további hét nap fizetés nélküli szabadság igénybe vételére jogosultak.

Tanulmányi szabadság: egyes szakmákban az alkalmazottak szabadságra mehetnek újabb szakmai képzettség/képesítés megszerzése érdekében. Minden gazdasági társaság szabadon dönt arról, hogy hány napra engedi/küldi el a dolgozót ebből a célból.

További információkért, ill. panasz benyújtása ügyében a Társadalombiztosítási Főosztályhoz (tel: 22401772, 685.mellék), vagy a Munkahelyi Kapcsolatokat Ellenőrző Szolgálathoz kell fordulni (tel: 22401695, 6.mellék).

### **A munkaviszony megszüntetése**

A munkaviszony megszüntetését szabályozó jogszabály alapján, a dolgozók védettek a váratlan, előzetes figyelmeztetés nélküli elbocsátástól. A törvény ilyen esetekre kártérítés, illetve végkielégítés fizetését rendeli el.

Próbaidő: a próbaidő időtartamát a jogszabály 26 hétben határozza meg. Ez alatt az időszak alatt mind a munkáltató, mind a munkavállaló indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt.

Ha a munkáltató a dolgozót egy másik munkáltatóhoz kívánja átmeneti jelleggel, vagy véglegesen áthelyezni, akkor erről a szándékáról a lehető legkorábban írásban kell tájékoztatnia az alkalmazottat.

Ha a munkáltató az alkalmazott munkaviszonyát 26 hét, vagy ennél hosszabb idő elteltével kívánja megszüntetni, akkor egy minimális felmondási időt kell biztosítania, melynek hossza az alkalmazottnak a munkáltatónál szerzett szolgálati idejétől függ, az alábbiak szerint:

Folyamatos munkaviszony időtar-      Minimális felmondási idő  
tama:

26 – 51 hét	1 hét
52 – 103 hét	2 hét
104 – 155 hét	4 hét
156 – 207 hét	5 hét
208 – 259 hét	6 hét
260 – 311 hét	7 hét
312 hét és hosszabb	8 hét

A legalább 26 hetet már ledolgozott és valós indok nélkül elbocsátott alkalmazott kártérítésre jogosult. Az a munkavállaló is kártérítésre jogosult, aki a munkáltató iránta tanúsított magatartása miatt kényszerül munkahelye feladására.

Semmilyen körülmények között sem jogosult azonban kártérítésre az a munkavállaló, aki elbocsátásakor már elérte a nyugdíj-korhatárt.

Az érintett alkalmazottak kérése esetén a fizetendő kártérítés összegét a Munkaügyi Döntőbíróság határozza meg. A megítélt összeg nem lehet kevesebb annál, mint amit a dolgozó létszám leépítés esetén végkielégítésként kapna, illetve nem lehet több, mint kétévi keresetének az összege.

Ha olyan dolgozót akarnak elbocsátani a nyugdíj-korhatár elérése előtt, aki a munkáltatónál már legalább 104 hetet ledolgozott, akkor a Végkielégítési Alapból végkielégítés térítésére jogosult.

A minden évben ugyanannál a munkáltatónál folyamatosan, vagy időszakosan dolgozó alkalmazottak szezonális foglalkoztatása folyamatos munkaviszonynak minősül, ha a foglalkoztatás teljes időtartama során a foglalkoztatás időtartama évente legalább 15 hét.

A végkielégítés összege a folyamatos munkaviszony időtartamától és az igénylő dolgozó utolsó időszakban elért keresetének összegétől függ. Az egyes munkáltatóknál eltöltött folyamatos munkaviszony végkielégítés-számítási célra figyelembe vehető maximális időszaka 25 esztendő (amiért 75,5 heti keresetnek megfelelő térítés jár).

Csoportos létszámleépítésről akkor lehet beszélni, ha a 21 – 99 főt alkalmazó munkáltató 10, vagy több alkalmazottat bocsát el, vagy ha a 100 – 299 főt alkalmazó munkáltató a dolgozók 10%-át, vagy többet el akar bocsátani, vagy ha egy legalább 300 főt foglalkoztató vállalat 30 alkalmazottat bocsát el.

A csoportos létszámleépítésre készülő munkáltatónak az alábbiakat kell betartania:

- időben kell konzultálnia a dolgozók képviselőivel, megállapodás elérése céljából;
- időben kell hasznos tanácsokkal ellátnia a dolgozók képviselőit, írásban kell őket értesítenie az elbocsátások indokairól és a kiválasztási kritériumokról, az elbocsátások várható idejéről, mind az elbocsátandó, mind a maradó dolgozók számáról és besorolásáról, az elbocsátások nyomán az elbocsátottak részére fizetendő összegekről és kártérítésekről, valamint át kell adnia a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium részére e tárgyban küldött írásos értesítés másolati példányát;
- a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztériumot a lehető legkorábban írásban kell tájékoztatni a tervezett elbocsátásokról.

Fizetéseképtelenség esetén teljesített kártérítés (bérgarancia)

A dolgozóknak a munkáltató fizetéseképtelensége esetén járó védelemről szóló törvény rendelkezése szerint a munkáltató fizetéseképtelenné válása esetén a dolgozók részére a munkáltatótól eredetileg járó keresetet és az éves szabadság megváltását egy központi alapból kell kifizetni.

A nyugdíj-korhatárt, azaz a 65 évet betöltő dolgozók a korábbi TB-hozzájárulás befizetések alapján jogosultak a Társadalombiztosítási Alapból teljesített nyugdíjra, függetlenül attól, hogy a továbbiakban dolgoznak-e, vagy sem. Bizonyos körülmények bekövetkezése esetén már 63 éves kortól nyugdíjba lehet vonulni. Sok vállalat további nyugdíj-jellegű juttatást ad, vagy átalányösszeg kifizetése formájában, vagy külön vállalati nyugdíj fizetésével. Az alkalmazottak nyugdíj-rendszere alapozható vagy a mind a munkáltató, mind a dolgozó által teljesített korábbi befizetésekre, vagy csak a munkáltatói befizetésekre.

## Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Tilos bármilyen faji, vallási, nemzetiségi, szexuális beállítottsági és életkori alapon, vagy különleges igényekre történő hivatkozással érvényesített diszkrimináció közvetlen, vagy közvetett úton történő alkalmazása.

### Nők és férfiak esélyegyenlősége

A demokratikus rendszerekben minden női és férfi állampolgár egyenlő mértékben részt vehet mind a gazdaságban és a döntéshozatalban, mind a szociális és kulturális életben.

Az Európai Unió bármelyik tagállamában dolgozik, bármilyen nem alapján történő diszkrimináció jogilag szabálytalan és tilos. A diszkrimináció kategóriájába tartozik a terhesség, szülés következtében történő megkülönböztetés is; ha pl.: egy nő azért nem kapja meg az állást, vagy nem léptetik elő, illetve nem vehet részt képzésen, mert terhes.

Minden európai állampolgár joga, hogy nemétől függetlenül azonos értékű munkavégzésért azonos mennyiségű fizetést kapjon és egyforma képzési lehetőség illesse meg.

Tilos a megkülönböztetés olyan esetekben is, amikor nők és férfiak különböző bánásmódban részesülnek és ezért az egyik nem a gyakorlatban kedvezőtlen helyzetbe kerül a fizetés, a munkakörülmények, a munkaerő-toborzás területén.

Az Európai Bizottság öt éves stratégiát dolgozott ki a nők és férfiak egyenjogúságának elősegítése érdekében. 2010-re az Unión belül a nők foglalkoztatottságát 51-60%-ra tervezik emelni. Ennek megvalósításához speciális figyelmet fordítanak a nők gazdaságba való integrálására, illetve az eddig férfiak által uralt területek, mint például az információs- és kommunikációs technológia terén történő fokozott alkalmazásukra.

### Küzdelem a diszkrimináció ellen

Az Európai Unió a megkülönböztetés területén az alábbiaknak szentel különös figyelmet:

- a javakhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférést illetően a nőkkel és a férfiakkal szemben alkalmazott egyenlő elbánás elvét szolgáló irányelv kidolgozása,
- a nőkkel és a gyermekekkel szembeni erőszakkal kapcsolatos Daphne II programra vonatkozó egyezmény véglegesítése; a nők és a férfiak közötti egyenlőség megteremtése területén tevékenykedő szervezetek támogatására vonatkozó Közösségi cselekvési program végső formába öntése.

### Munkaviszonnal járó jogok

- azonos fizetés azonos munkáért,
- azonos fizetés azonos értékű munkáért,
- munka-osztályozó rendszerek.

Azonos bánásmód elve a munkahelyen:

- munkához való hozzájutás,
- szakmai képzés,
- munkafeltételek,
- előléptetés,
- pozitív elbírálás terén.

Dolgozó szülőként – terhes nőknek, akik még dolgoznak, akik nemrég szültek vagy szoptatnak:

- egészség és biztonság a munkahelyen,

- éjszakai munka tilalma,
- szülési szabadság,
- engedély távozásra nőgyógyászati vizsgálatok esetén,
- elbocsátás kizárása.

### Oktatásügy

A Parlament képviselőháza elfogadott egy új törvényt a különleges oktatási igényeket kielégítő oktatás reformjáról. E rendszer kerüli a fogyatékoságok alapján történő besorolást (és az azzal járó stigmatizálást) és e kategóriára a 'különleges oktatási igényeket támaztó gyermekek' gyűjtőfogalmat alkalmazza. A törvény előírja az ilyen tanulók lehetőség szerinti bevonását a normál iskolai tanmenetbe. A korábban az 5 – 18 év közöttiek számára teljesített oktatási tevékenységek most már a 3 – 5 éves korcsoportra is kiterjednek. Az ilyen igényeket támaztó gyermekek helyzetét egy különleges összetételű bizottság évente értékeli és a speciális oktatási szolgáltatások nyújtását a rászorulóknak 21 éves életkoráig kiterjesztheti.

## Társadalombiztosítás

### Általános szervezeti felépítés

A Társadalombiztosítási Program 1957 óta működik. 1980. október 5-ig a Program részére teljesített hozzájárulások és az annak keretében nyújtott juttatások/ellátások egységes, rögzített szintek szerint teljesültek, függetlenül a biztosított személyek kereseti, vagy vagyoni helyzetétől. 1980. október 6-tól kezdve új társadalombiztosítási törvény lépett hatályba, melynek értelmében a TB befizetéseket és juttatásokat a biztosított személy munkából származó jövedelmének a százalékában határozzák meg. Az 1980. október 6-a előtt folyósítani engedélyezett nyugdíjakat beépítették az új jogszabálynak megfelelően megadott nyugdíjak alapelemébe. Az új jogszabály fő jellemzője az a rendelkezés, mely szerint a TB-rendszerben biztosítható keresetek és az adható juttatások/ellátások rendszeres, a bérek, fizetések és az infláció alakulásával arányos átértékelését vezeti be.

A Társadalombiztosítási Program kötelezően vonatkozik mindenkire, aki Ciprus területén kereső foglalkozást folytat. A külföldön ciprusi munkáltatók részére munkát végző ciprusi állampolgárok és a kötelező biztosítást átmenetileg megszakító személyek köthetnek önkéntes TB-biztosítást. A biztosított személyek három kategóriába sorolhatók: alkalmazottak, önálló vállalkozók és önkéntes befizetők.

A Társadalombiztosítási Program finanszírozására a munkáltatóktól, a biztosított személyektől és az államtól befolyó hozzájárulások szolgálnak. Az alkalmazottak illetve az önálló vállalkozók TB-hozzájárulásának százalékos mértéke általában jövedelmük 16,6, illetve 15,6 %-ának felel meg. Az alkalmazottak bérét/fizetését a hozzájárulás összegének kiszámításakor egy bizonyos felső értékhatárig veszik figyelembe. Az alkalmazotti 16,6%-os befizetésből a munkáltató, az alkalmazott, illetve az állam 6,3 / 6,3 / 4,0 % mértékben részesedik.

Az önálló vállalkozók esetében a TB-hozzájárulás mértékét a foglalkozási körnek és a munkavégzés helyének figyelembe vételével rögzített jövedelmi szintek alapján számítják ki. A munkanélküliek elvben kötelezettek az eredeti foglalkozási kategóriájukban elvben szerezhető névleges jövedelem utáni TB-hozzájárulás befizetésére, azonban jogosultak a pillanatnyi jövedelmük arányában befizetéseket teljesíteni, ha az alacsonyabb a névlegesen elérhető jövedelemnél. Az önálló vállalkozók jogosultak a névleges jövedelem helyett egy magasabb jövedelem után befizetéseket teljesíteni, a maximálisan biztosítható összeghatárig. Az önálló vállalkozói 15,6%-os befizetésből az önálló vállalkozó, illetve az állam 11,6 / 4,0 % mértékben részesedik.

Az önkéntes TB-hozzájárulást Cipruson a kereset 13,5 %-ának megfelelő összegben kell teljesíteni, amiből a biztosított személy, illetve az állam 10,0 / 3,5 % mértékben részesedik. A külföldön ciprusi munkáltatók részére munkát végző ciprusi állampolgárok utáni 16,6%-os önkéntes befizetésekből a biztosított személy, illetve az állam 12,6 / 4,0 % mértékben részesedik.

A társadalombiztosítási törvény értelmében beszedett hozzájárulások a Társadalombiztosítási Alapot gyarapítják és a társadalombiztosítási juttatásokat és a törvény végrehajtásával kapcsolatos kiadásokat ebből az alapból fedezik.

A Társadalombiztosítási Program enyhíti a személyes pénzügyi gondokat a következő esetekben: szülés, GYES időszak, betegség, munkanélküliség, családfenntartó halála után visszamaradt családtagok, rokkantság, árvaság, öregség, egyik házastárs kiesése a családfenntartásból, temetés, foglalkozási megbetegedések és balesetek. Ugyanakkor ingyenes orvosi ellátást biztosít a rokkantsági nyugdíjból élőknek és a testi épséget veszélyeztető foglalkozási megbetegedés és baleset esetében.

Az önálló vállalkozók nem jogosultak munkanélküli segélyre és foglalkozásköri sérülések esetében egyébként járó juttatásokra.

Az önkéntes befizetéseket teljesítők csak házasságkötési, anyasági, elhunyt családfenntartó hozzátartozójának járó, valamint öregkori, gyermeket egyedül nevelő szülői, árvasági és temetési juttatásra, ill. ellátásokra jogosultak.

A külföldön ciprusi munkáltatók részére munkát végző ciprusi állampolgárok a foglalkozás körében bekövetkező balesetek/sérülések esetét kivéve az összes többi, a ciprusi dolgozók részére járó juttatásra és ellátásra jogosultak.

A meghatározott időszakra járó juttatások egy alapjuttatásból és egy kiegészítő juttatási elemből állnak. Az alapjuttatás a társadalombiztosítási rendszer hatálya alá tartozó alapkereseti összeg arányában számítható ki. A kiegészítő juttatás a biztosított személy ezen felüli, a TB-rendszerbe bevonható kereseti elemei alapján kerül kiszámításra. A munkaköri baleseti sérülések és az árvaellátás esetét kivéve az összes többi, a Társadalombiztosítási Program keretében kifizetett juttatások teljesítése függ a hozzájárulások befizetésével kapcsolatos bizonyos követelmények előzetes teljesítésétől.

További információkat nemzetközi ügyekkel és EU-kapcsolatokkal (azaz, az EU tagállamok társadalombiztosítási rendszerei közötti koordinációval) foglalkozó osztályától lehet kérni.

Elérhetősége:

Társadalombiztosítási Hivatal (Department of Social Insurance)

7, Byron Avenue,

1465, Nicosia;

Tel.: +357 22 401772 mellék 685

### **Az egészségügyi ellátórendszer**

Cipruson nem működik általános egészségügyi rendszer. Az állami egészségügyi szolgálatok az alábbiakban ismertetett feltételeknek megfelelően ingyenesen, vagy csökkentett díjak mellett biztosítanak orvosi ellátást/gondozást az állandó lakosok bizonyos csoportjaihoz tartozó személyeknek.

- ingyenes kezelés jár a max. 9.000 £ (ciprusi font) jövedelemmel rendelkező magánszemélyeknek, illetve a max. 18.000 £ jövedelmű családoknak, ahol a keret minden gyermek után 1.000 fonttal bővül, továbbá bizonyos csoportokhoz tartozó személyeknek, mint pl. a magas rangú állami tisztségviselők, a parlamenti képviselők, kormány alkalmazottak, állami nyugdíjasok, a Nemzeti Gárda tagjai, a sokgyermekes családok, a rokkant, vagy krónikus betegségtől szenvedő személyek bizonyos csoportjai, a felsőoktatási hallgatók, a különféle jótékonyági intézmények bentlakói, stb.;
- az ambuláns (tehát állami rendelőintézetben végzett ellátásban részesülő, de kórházi kezelésre fel nem vett) páciensek kezelési költségeinek 50%-át;
- térítik azon személyeknek, akik éves jövedelme 9.001 és 12.000 £ között van, valamint a 18.001 és 22.000 £ éves jövedelmű családoknak, amely keret minden gyermek után 1.000 fonttal megemelkedik. A kórházi kezelési díjak a páciens jövedelméhez igazodnak, de nem haladhatják meg a szokásos díjak 50 százalékát.
- a fent említett kategóriákba nem tartozó páciensek kórházi kezelési díjait a díjak összegének és a páciens jövedelmének összevetésével lehet csökkenteni.

Ingyenes sürgősségi ellátásban részesül minden, a kórházi/klinikai baleseti, vagy sürgősségi osztályokra beszállított személy. Az akut esetekben végzett minden további kezelésre a fent felsorolt feltételeknek megfelelően kerül sor.

A Ciprusra csak ideiglenes jelleggel látogató személyek is ingyenes ellátásban részesülhetnek az állami egészségügyi/kórházi intézményekben, ha rendelkeznek kitöltött E-111 űrlappal, továbbá azok, az Európai Unió bármelyik államából érkező, állami nyugdíjban részesülő személyek, akik állandó tartózkodási helyüket Ciprusba teszik át, ingyenes kezelésben részesülnek, ha bemutatják az E-121 űrlapot. A kezelési költségeket azután az egészségügyi hatóságok az E-111, illetve az E-121 űrlap alapján a páciens korábbi tartózkodási helye szerinti országra terhelik.

Az egészségügyi intézmények ágazata jelentősen bővült és sok esetben már a primer és szekunder jellegű orvosi ellátás nyújtására is képesek. Ciprus minden nagyvárosában megtalálhatók a különféle szakorvosi ellátásokra szakosodott magánkórházak és klinikák, valamint sebészeti műtők.

Sok ciprusi munkáltató orvosi biztosítási csomagnak a javadalmazási rendszerbe való beépítésével gondoskodik a dolgozók esetleges kezelési költségei jelentős részének a fedezéséről.

### Hasznos információk:

Egészségügyi Minisztérium – Páciensek szabad intézményválasztása

Cím: Egészségügyi Minisztérium,

Markou Drakou Street,

1448 Lefkosia (Nicosia)

Tel.: Tel: +357 22400128, 22400115

Fax: +357 22305803

EEmail: [ministryofhealth@cytanet.com.cy](mailto:ministryofhealth@cytanet.com.cy)

Web-oldal: <http://www.moh.gov.cy>

Egészségügyi Minisztérium – EU-ügyek általános koordinációja

Cím: lsd. fent

Tel.: +357 22400195

### Betegbiztosítás – kedvezményezettek és jogosultsági feltételek

Táppénzre jogosultak a biztosított munkavállalók, az önálló vállalkozók és a külföldön ciprusi munkáltatók részére munkát végző és önkéntes TB-hozzájárulást befizető ciprusi állampolgárok. A 16 év alatti és a 63 évnél idősebb személyek nem jogosultak erre az ellátásra. A 63 éves korhatár 65 évre emelkedik az öregségi nyugdíjra nem jogosult személyek esetében.

A táppénz kifizetéséhez az alábbi követelményeknek kell teljesülniük:

- a betegség következtében a biztosított személy munkaképtelenné válik és betegsége idejére nem kapja meg fizetése/bére teljes összegét a munkáltatótól;
- a TB-rendszerbe való bejelentkezése és a munkaképtelenné válás napja között legalább 26 hétnek kell eltelnie és ez alatt az időszak alatt a biztosított személy legalább 26 alkalommal rendszeresen teljesítette a társadalombiztosítási rendszerbe tartozó keresetei után számított befizetéseit;
- a korábbi befizetési év során a biztosított személy által teljesített befizetések, vagy jóváírások a társadalombiztosítási rendszer hatálya alá tartozó alapkereseti összeg legalább 20-szorosának megfelelő biztosítható keresetek alapján történtek.

Táppénzes időszak: táppénz a betegség miatt munkából való kiesés negyedik napjától fizetendő. Az önálló vállalkozók a betegség első 18 napja után jogosultak az ellátásra. Ha azonban az önálló vállalkozók baleset miatt, vagy kórházba történt felvétel kapcsán válik munkaképtelenné és legalább 6 napig a kórházban/klinikán kell maradnia, akkor már ő is a munkaképtelenség negyedik napjától jogosult táppénzre.

A táppénz a munkavégzés megszakadásának minden egyes időszakában legfeljebb 156 munkanapra fizethető. A táppénz fizethető a munkavégzés megszakadásának ugyanabban az időszaká-

ban további 156 munkanap után is, ha a biztosított személy teljesíti a rokkantsági nyugdíj befizetési követelményeket, bár nem várható, hogy tartósan munkaképtelenné válik.

A táppénz összegének kiszámításához a biztosított személy által a TB-körbe tartozó keresetei után az előző befizetési évben teljesített befizetéseket veszik alapul.

A meghatározott időszakra járó juttatások egy alapjuttatásból és egy kiegészítő juttatási elemből állnak. Az alapjuttatás heti összege a kedvezményezett személynek az előző befizetési évben a TB-körbe tartozó keresetei alapján számított heti átlaga 60%-ának felel meg. Ez az összeg egyharmaddal növekszik az elsődleges eltartott családtag, vagy a házastárs után, és egyhattal minden egyes gyermek, vagy más eltartott személy (de legfeljebb két eltartott gyermek, vagy más eltartott családtag) után. A kiegészítő juttatás heti összege a biztosítási körbe bevonható alapkereseten felül a kedvezményezett által szerzett és a biztosítási körbe bevonható heti átlagkereset 50%-ával lesz egyenlő. A kiegészítő juttatás összege azonban semmiképp sem haladhatja meg a biztosítási körbe bevonható átlagos heti alapkereset összegét.

A táppénz igénylését a biztosított személynek egy, a TB-irodáknak megszerezhető speciális nyomtatvány kitöltésével és beadásával kell kérelmeznie, mellékelve a betegség okát és a táppénzes időszak hosszát meghatározó orvosi igazolást, a nyomtatványban megjelölt egyéb igazoló okmányokkal együtt. A mind az alkalmazottak, mind a munkáltató által megfelelően és helyesen kitöltött kérelmet a legközelebbi TB-irodánál kell benyújtani.

A táppénz kérelem benyújtásának határideje: A táppénz kérelmet a kérelmező munkaképtelenné válásának napjától számított 21 napon belül kell benyújtani. Késve beadott kérelem esetén a táppénz visszamenőlegesen legfeljebb 21 napra fizethető. Kivételes körülmények fennforgása esetén azonban és ha a kérelmező kellően indokolni tudja késése okát, akkor a táppénz kifizethető, ha a kérelmező a kérelmét a munkaképtelenség első napjától számított 12 hónapon belül benyújtja.

A kérelmező hat hétre elveszíti a táppénzre való jogosultságát, ha:

- munkaképtelensége a saját hibájából következett be;
- bebizonyosodik, hogy a táppénz-kérelemben megjelölt napok bármelyikén munkát végzett; és
- magatartása késlelteti a betegségből/balesetből való felépülését, vagy nem jelenik meg a szükséges orvosi vizsgálatokon, illetve hatósági felülvizsgálatokon, vagy kellő indok nélkül elutasítja az orvosi kezelés elvégzését.

Kettős jogosultság: ha a biztosított személy egyszerre jogosult táppénzre és egy másfajta, időszakos juttatásra a Társadalombiztosítási Alaptól, akkor csak a nagyobbik összegű juttatás kerül kifizetésre.

Ha a kérelmező nem elégedett a Társadalombiztosítási Hivatal által a kérelmével kapcsolatban hozott döntéssel, akkor azt megfellebbezheti a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztériumnál, a határozatról szóló értesítés kézhezvételét követő 15 napon belül. Ha a kérelmező a miniszter döntésével is elégedetlen, akkor az ügyet a miniszteri határozatról szóló értesítés kézhezvételét követő 75 napon belül a Legfelsőbb Bíróság elé terjesztheti.

További információkat a nemzetközi ügyekkel és EU-kapcsolatokkal (azaz, az EU tagállamok társadalombiztosítási rendszerei közötti koordinációval) foglalkozó osztálytól lehet kérni:

Társadalombiztosítási Hivatal (Department of Social Insurance)  
7, Byron Avenue,  
1465 Nicosia  
tel.: +357 22 401772/685

Öregségi nyugdíjbiztosítás – kedvezményezettek és jogosultsági feltételek

Az öregségi nyugdíj minden társadalombiztosítottnak jár, függetlenül attól, hogy alkalmazottként, önálló vállalkozóként, vagy önkéntes hozzájárulóként teljesítette a befizetéseket.

Az öregségi nyugdíj folyósításának minimális feltételei:

- a biztosított személy elérte a 65-éves nyugdíj-korhatárt;
- legalább három évnek kell eltelnie a biztosítottá válás és a nyugdíj-korhatár elérése között és ezen időszak alatt a biztosított személynek legalább a társadalombiztosítási rendszer hatálya alá tartozó, biztosítható keresetek alsó kategóriájában a biztosítási rendszerbe bevonható heti alapkereset összegének legalább 156-szorosát be kellett fizetnie;
- a nyugdíjbiztosítás alapját képező keresetek alsó kategóriájában a biztosítási rendszerbe bevonható átlagos heti alapkereset legalább egynegyedével egyenlő összegű befizetések, vagy jóváírások teljesítése, 1964. október 5-től, vagy 1957. január 7-től kezdve (ha ez utóbbi előnyösebb a biztosított személy számára), vagy a 16. év betöltésétől kezdve, egészen a nyugdíj-korhatár elérésének hetét megelőző utolsó hétig.

A 63. évét betöltött személy azonban akkor válik öregségi nyugdíjra jogosulttá, ha:

- teljesítette a TB-befizetésekre vonatkozóan fentebb felsorolt követelményeket és a teljes biztosítási időszak során annak legalább 70%-ában fizette a TB-hozzájárulást, vagy
- rokkant nyugdíjra lenne jogosult, ha még nem töltötte volna be a 63. évét.

A biztosított személy kérheti a nyugdíj-folyósítás megkezdésének elhalasztását a 68. éve betöltéséig. Ilyen esetben, a biztosított személy majdani nyugdíja a halasztás minden egyes hónapja után 0,5%-kal növekszik.

Az öregségi nyugdíj egy alapnyugdíjból és kiegészítő nyugdíjból áll.

Az alapnyugdíj heti összegét a nyugdíjbiztosítás alapját képező keresetek alsó kategóriájában jóváírt, a biztosítási rendszerbe bevonható átlagos heti kereset összege alapján számítják ki. A kedvezményezett részére fizethető alapnyugdíj összege az említett heti átlagos biztosítható keresetek arányában a következők szerint alakul: 60% a teljesen egyedülálló kedvezményezett esetében, továbbá 80, illetve 90 százalék az egy, illetve két eltartott hozzátartozóval rendelkező kedvezményezettek esetében, végül 100% a három, vagy több eltartott hozzátartozóval rendelkező kedvezményezettek esetében. Női kedvezményezett esetében a TB nem fizet nyugdíj-emelést az eltartott házastárs után, hanem csak eltartott gyermek(ek) és legfeljebb két fő más eltartott után, és egyenként 1/6 mértékben növelhető az alapnyugdíj összege.

A kiegészítő nyugdíj heti összege a nyugdíjbiztosítás alapját képező keresetek felső kategóriájában jóváírt, a biztosítási rendszerbe bevonható keresetek 1,5 százalékának az 1/52-ed részével egyenlő összeg.

A teljes (alap- és kiegészítő) nyugdíjösszeg nem lehet kevesebb a nyugdíjrendszer alapvető része tekintetében teljes körűen biztosítottak számító kedvezményezettnek fizetendő alapnyugdíj 85 %-ánál.

Minden év decemberében az egész évben kifizetett nyugdíj 1/12-ével egyenlő összegű 13.havi nyugdíj kerül kifizetésre.

A nyugdíjakat minden évben a bérek, fizetések és az infláció alakulásával arányos mértékben módosítják.

2005-ben a havi minimál-nyugdíj összege – az eltartottak számának függvényében – az alábbi: 158,05 £ (ciprusi font)

- egyedülálló nyugdíjas: 158,05 £
- kedvezményezett, egy eltartottal: 210,73 £
- kedvezményezett, két eltartottal: 237,08 £

-- kedvezményezett, három, vagy több eltartottal: 263,42 £

Az öregségi nyugdíj folyósítása azon a napon kezdődik, amikor a biztosított személy megszerzi a nyugdíj-jogosultságot és nyugdíjas marad élete hátralevő részében.

Az öregségi nyugdíj folyósításának kérelmezéséhez ki kell tölteni a bármelyik TB-irodában megszerzhető nyomtatványt, amit kitöltve és a nyomtatványon megjelölt többi szükséges dokumentummal kiegészítve kell benyújtani a lakóhely szerinti legközelebbi TB-irodához.

A nyugdíjkérelem benyújtásának határideje: A nyugdíjkérelmet a nyugdíj folyósításának kért kezdési időpontját követően három hónapon belül kell benyújtani. Az ehhez képest késve beadott kérelem esetén a nyugdíj visszamenőlegesen legfeljebb 3 hónapra fizethető. Kivételes körülmények esetén azonban, ha a kérelmező kellően indokolni tudja késése okát, akkor a nyugdíj visszamenőlegesen legfeljebb 12 hónapi időszakra kifizethető.

Ha a kérelmező nem elégedett a Társadalombiztosítási Hivatal által a kérelmével kapcsolatban hozott döntéssel, akkor azt megfellebbezheti a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztériumnál, a határozatról szóló értesítés kézhezvételét követő 15 napon belül. Ha a kérelmező a miniszter döntésével is elégedetlen, akkor az ügyet a miniszteri határozatról szóló értesítés kézhezvételét követő 75 napon belül a Legfelsőbb Bíróság elé terjesztheti.

További információkat a nemzetközi ügyekkel és EU-kapcsolatokkal (azaz, az EU tagállamok társadalombiztosítási rendszerei közötti koordinációval) foglalkozó osztálytól lehet kérni:

Társadalombiztosítási Hivatal (Department of Social Insurance)

7, Byron Avenue

1465 Nicosia

tel.: 22 401772/685

### Munkanélküli ellátások – kedvezményezettek és jogosultsági feltételek

Munkanélküli segély a TB-rendszerben biztosított személyek és a külföldön ciprusi munkáltatók részére munkát végző és önkéntes befizetéseket teljesítő személyek részére fizethető. A 16 év alatti és a 63 évnél idősebb személyek nem jogosultak erre az ellátásra. A 63 éves korhatár 65 évre emelkedik az öregségi nyugdíjra nem jogosult személyek esetében.

A biztosított személy azokra a napokra kérhet munkanélküli segélyt, amikor nincs munkája, viszont munkaképes állapotban van és hajlandó is elfogadni a megfelelő munkát. A segély azon munkanélküli biztosított személyek számára is fizethető, akik szakmai továbbképző tanfolyamon vesznek részt.

A biztosított személy nem számít munkanélkülinek:

- azokon a napokon, amikor betegség miatt nem képes dolgozni,
- vasárnapokon,
- amikor szabadságon van,
- azokon a napokon, amikor a korábbi, szokásos munkavégzésével párhuzamosan bármely más kereső foglalkozás keretében munkát végez és keresete legalább egyenlő a biztosítható alapkereset összegének (ez 2005-ben 6,45 £/nap) az 1/12-ével,
- minden olyan napon, amikor munkáltatója kereset kifizetését teljesíti a részére.

A munkanélküli segély folyósításának feltételei:

- a TB-rendszerbe való bejelentkezés és a munkanélkülivé válás napja között legalább 26 hétnek kell eltelnie és ez alatt az időszak alatt a biztosított személy legalább 26 alkalommal rendszeresen teljesítette a társadalombiztosítási rendszerbe tartozó heti alapkeresete után számított befizetéseit;

-- a korábbi befizetési év során a biztosított személy által teljesített befizetések, vagy jóváírások a társadalombiztosítási rendszer hatálya alá tartozó alapkereseti összeg legalább 20-szorosának megfelelő biztosítható keresetek alapján történtek.

Munkanélküli segély a munkanélkülivé válás negyedik napjától fizetendő. A külföldön ciprusi munkáltatók részére munkát végző és az önkéntes befizetéseket teljesítő személyek esetében a segély a munkanélkülivé válás első harminc napjának elteltével fizethető. A segély 156 munkanapra fizethető.

A munkanélküli segélyre való jogosultság időszakának elteltével a jogosultsági időszak újra kezdődik, amennyiben a biztosított személy közben ismét dolgozott és a heti biztosítható alapkereset összegének legalább 26-szorosát teljesítette hozzájárulásként és ha legalább 26 hét eltelt a korábbi munkanélküli segély folyósításának utolsó napjától számítottan.

A 60 évesnél idősebb és a foglalkoztatottsági programokban nem résztvevő munkanélküli személy visszanyeri a munkanélküli segélyre való jogosultságát miután már dolgozott és befizette a heti biztosítható alapkereset összegének legalább 26-szorosát és ha legalább 13 hét eltelt a korábbi munkanélküli segély folyósításának utolsó napjától számítottan.

A munkanélküli segély összegének kiszámításánál a biztosított személy által a biztosítási körbe bevonható átlagos heti alapkeresetek alapján az előző befizetési évben teljesített befizetéseket veszik alapul.

A munkanélküli segély egy alapjuttatásból és egy kiegészítő juttatási elemből áll. Az alapjuttatás heti összege a kedvezményezett személynek az előző befizetési évben a TB-körbe tartozó keresetei alapján számított heti átlaga 60%-ának felel meg. Ez az összeg egyharmaddal növekszik az eltartott családtag, vagy a házastárs után, és egyhatoddal minden egyes gyermek, vagy más eltartott személy (de legfeljebb két eltartott gyermek, vagy más eltartott családtag) után. Az eltartott, illetve a házastárs miatt érvényesíthető emelést csak akkor fizetik ki, ha az eltartott, illetve a házastárs saját kereső foglalkozásából származó jövedelem, vagy az a jövedelem, amire a Társadalombiztosítási Alaptól juttatásként jogosult az ilyen eltartott, illetve a házastárs nem haladja meg az eltartott vagy házastárs miatt az ellátásban megengedhető emelés összegét. Ha mindkét házastárs egyidőben jogosult a munkanélküli segélyre, akkor a segély összegének az eltartottakra vonatkozó emelése csak a magasabb összegű emelésre jogosult házastárs részére fizetendő. A kiegészítő juttatás heti összege a biztosítási körbe bevonható alapkereseten felül a kedvezményezett által szerzett és a biztosítási körbe bevonható heti átlagkereset 50%-ával lesz egyenlő. A kiegészítő juttatás összege azonban semmiképp sem haladhatja meg a biztosítási körbe bevonható átlagos heti alapkereset összegét.

A munkanélküli segély igényléséhez a biztosított személynek személyesen kell felkeresnie a lakóhelyéhez legközelebbi TB-irodát és fel kell vetetnie magát a munkanélküliek jegyzékébe. A kérelmezőnek a TB-iroda által meghatározott, rendszeres időközönként újra meg jelennie a nyilvántartás frissítése céljából.

A munkanélküli segélyre való jogosultság elvesztése. A kérelmező maximum hat hétre elveszíti a munkanélküli segélyre való jogosultságát, ha:

- munkáját önhibájából vesztette el, vagy ha munkaviszonyát kellő indok nélkül önkényesen szünteti meg,
- megtagadja, vagy elhanyagolja a számára megfelelő munkára való jelentkezést, illetve nem fogadja el a képesítésének és adottságainak megfelelő, részére felajánlott munkát,
- nem ragadja meg a kínálkozó munkalehetőségeket,
- kellő indok nélkül megtagadja a TB-igazgató által szakképzésen vagy átképzésen való részvételre adott utasítást, illetve elhanyagolja a tanfolyamokon való részvételt.

A biztosított személy nem jogosult munkanélküli segélyre azokra a napokra, amikor sztrájk, vagy a munkáltatóval való egyéb vita miatt nem dolgozik.

Ha a kérelmező nem elégedett a Társadalombiztosítási Hivatal által a kérelmével kapcsolatban hozott döntéssel, akkor azt a határozatról szóló értesítés kézhezvételét követő 15 napon belül megfellebbezheti a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztériumnál.

További információkat a nemzetközi ügyekkel és EU-kapcsolatokkal (azaz, az EU tagállamok társadalombiztosítási rendszerei közötti koordinációval) foglalkozó osztálytól lehet kérni:

Társadalombiztosítási Hivatal (Department of Social Insurance)  
7, Byron Avenue,  
1465 Nicosia  
tel.: +357 22 401772/685

### Garantált minimális jövedelem – kedvezményezettek és jogosultsági feltételek

Minden, a Ciprusi Köztársaságban legálisan tartózkodó személy jogosult a Szociális Jóléti Szolgálatok által nyújtott szolgáltatások igénybevételére. E szolgáltatási körbe a következő elemek tartoznak:

- család- és gyermekvédelmi szolgáltatások (családokat támogató szolgáltatások, gyermekvédelmi szolgáltatások, örökbefogadással, próbaidőre bocsátással kapcsolatos szolgáltatások, stb.),
- Állami Segítségnyújtási Szolgálat,
- az idősek és rokkantak részére nyújtott szolgáltatások, valamint a helyi közösségek érdekében végzett munka (együttműködés a helyi hatóságokkal és civil szervezetekkel).

### A minimális életszínvonal megőrzése – kedvezményezettek és jogosultsági feltételek

Az állami segítségnyújtásról szóló jogszabályok értelmében minden, a Ciprusi Köztársaságban legálisan tartózkodó személy jogosult az emberi méltóság megőrzésére alkalmas életszínvonalra. Az állami támogatás adható pénz, vagy szolgáltatások formájában, a kedvezményezettek és eltartott hozzátartozóik alapvető és speciális igényeinek kielégítése érdekében. A juttatások köre magában foglalja az otthonokkal, a rászorulóknak napközbeni gondozásával és a lakosok életével kapcsolatos szolgáltatásokat.

A ciprusi szociális védőháló a lehetőségek széles választékát öleli fel és kedvezően hasonlítható össze más országok hasonló szociális rendszereivel.

Állami segítségnyújtás a rászorultak részére adható. Az alapvető igények kielégítéséhez adott ilyen szociális támogatás jelenlegi havi összege 187,50 £ a családfő részére, 93,75 £ minden egyes 14 éves és idősebb eltartott családtag részére, illetve 55,25 £ minden egyes, 14 évnél fiatalabb eltartott családtag esetében.

**Források:**

*EURYDICE* adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:  
<http://www.eurydice.org>

Külügyminisztérium – Integrációs és Külgazdasági Államtitkárság: <http://www.kum.hu>

Európai Foglalkoztatási Szolgálat: <http://europa.eu.int/eures>

Ciprusi Munkügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium (*Ministry of Labour and Social Insurance*): <http://www.mlsi.gov.cy>

*Felsőoktatási képesítések elismerésére létrehozott ciprusi tanács (KYSATS)*  
*ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΙΤΛΩΝ (ΚΥ.Σ.Α.Τ.Σ.)*  
*Cypriot Council for the Recognition of Higher Education Qualifications*  
<http://www.moec.gov.cy/kysats.html>