

*Budapesti Gazdasági Egyetem
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg*

Beke Leila

*Pénzügy és számvitel felsőoktatási szakképzés
vállalkozási szakirány*

*A béren kívüli juttatások, a cafeteria rendszere a
vállalkozásoknál*

2016.

Beke Leila

**Pénzügy és számvitel felsőoktatási szakképzés
vállalkozási szakirány**

**A béren kívüli juttatások, a cafeteria
rendszere a vállalkozásoknál**

2016.



BGE

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
ALKALMZOTT TUDOMÁNYOK EGYETEME

GAZDALKODÁSI KAR ZALAEGRSZEG

NYILATKOZAT

a szakdolgozat digitális formátumának benyújtásáról

A hallgató neve: **Beke Leila**

Szak/szakirány: Pénzügy Számviteli szak/ Vállalkozási szakirány

Neptun kód: U8PWA4 * A szakdolgozat megvédésének dátuma (év): 2016

A szakdolgozat címe:

A béren kívüli juttatások, a cafeteria rendszere a vállalkozásoknál

Belső (operatív) konzulens neve: Dr. Halász Imre

Külső (szakmai) konzulens neve: Csáki Lászlóné

Legalább 5 kulcsszó a dolgozat tartalmára vonatkozóan: munkabér, béren kívüli juttatások, egyes meghatározott juttatások, cafeteria rendszer, Zalaerdő Zrt.

Benyújtott szakdolgozatom **nem titkosított / titkosított.**

(Kérjük a megfelelőt aláhúzni! Titkosított dolgozat esetén a kérelem digitális másolatának a szakdolgozat digitális formátumában szerepelnie kell.)

Hozzájárulok / nem járulok hozzá, hogy nem titkosított szakdolgozatomat az egyetem könyvtára az interneten a nyilvánosság számára közzétegye. *(Kérjük a megfelelőt aláhúzni!)* Hozzájárulásom - szerzői jogaim maradéktalan tiszteletben tartása mellett -nem kizárólagos és időtartamra nem korlátozott felhasználási engedély.

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy szakdolgozatom digitális adatállománya mindenben eleget tesz a vonatkozó és hatályos intézményi előírásoknak, tartalma megegyezik nyomtatott formában benyújtott szakdolgozatommal.

Dátum: 2016. május 24.

hallgató aláírása

A digitális szakdolgozat könyvtári benyújtását és átvételét igazolom.

Dátum:
2016 MÁJ 26.

Budapesti Gazdasági Egyetem
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg
Könyvtár
P.H.
8900 Zalaegerszeg
Gasparich u. 18/A
Adószám: 15329822-2-42

könyvtári munkatárs

Beszámoló a szakmai gyakorlaton végzett tevékenységekről

Tartalomjegyzék

1. A vállalkozásról.....	2
2. A gyakorlat során elvégzett feladatok.....	2
2.1. Egyszeres könyvvitel	2
2.2. Bérszámfejtés	3
2.3. Kettős könyvvitel: szállítók és vevők rögzítése	5
3. Szakmai gyakorlati napló	7
4. Irodalomjegyzék	8
4.1. Internetes források.....	8

Ábrajegyzék

1. ábra "TEN-SOFT Szoftverkiadó, Számviteli- és Adótanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság" logója	3
2. ábra A Tensoft program képernyője bérszámfejtéskor	5
3. ábra A Tensoft program képernyője bejövő számla rögzítésekor	6

Táblázatjegyzék

1. számú táblázat: Szakmai gyakorlati napló	8
---	---

1. A vállalkozásról

A szakmai gyakorlatomat „Át-Adó Könyvelő” Kft.-nél töltöttem Nagykanizsán. A ledolgozott 560 munkaóra alatt nagyon sok feladattal ismerkedhettem meg külső konzulensem, Csáki Lászlóné vezetésével.

Az irodában egyéni-, kis- és középvállalkozások könyvelési, adminisztrációs, illetve adózási feladataiba nyerhettem betekintést. A már elméletben megtanult ismeretek gyakorlati alkalmazását is megismerhettem.

Az irodában Tensoft ügyviteli szoftvert használtunk, mely egyszeres és kettős könyvvitelhez is külön programot kínál.



1. ábra "TEN-SOFT Szoftverkiadó, Számviteli- és Adótanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság" logója¹

2. A gyakorlat során elvégzett feladatok

2.1. Egyszeres könyvvitel

A gyakorlati időm alatt betekintést kaptam az egyszeres könyvvitelbe. Az egyszeres könyvvitelre kötelezett vezetni azok a vállalkozások, melyek nem tartoznak a számviteli törvény alá.

Az egyszeres könyvvitel pénzszelemlétű, tehát a vállalkozás kiadásait és bevételeit kell rögzíteni. Csak a pénzmozgással kapcsolatos gazdasági eseményeket kell lekönyvelni.

„162. § (1) Az egyszeres könyvvitelt vezető gazdálkodó a kezelésében, a használatában, illetve a tulajdonában lévő pénzeszközökről és azok forrásairól, továbbá a pénzforgalmi gazdasági műveletekről, a pénzforgalmi műveletekhez közvetve kapcsolódó, de tényleges pénzmozgást nem eredményező végleges vagyonváltozásokról, nem pénzben kiegyenlített bevételekről, ráfordításokról olyan könyvviteli nyilvántartást (pénzforgalmi könyvvitel) köteles vezetni, amely ezen eszközökben és forrásokban bekövetkezett változásokat a valóságnak megfelelően, folyamatosan, áttekinthetően mutatja. E könyvviteli nyilvántartáshoz kapcsolódóan az egyszerűsített beszámoló összeállításához szükséges,

¹ <http://www.tensoft.hu/honlap/termekek.php?termek=1> (Letöltve:2016.05.08.)

hogy a gazdálkodó az eszközökről, a forrásokról részletező nyilvántartásokat is a valóságnak megfelelően és folyamatosan vezessen.”

Az egyszeres könyvvitelben a bejövő és kimenő számlák rögzítésén van a hangsúly. A Tensoft egyszeres könyvviteli program egyszerűen teszi lehetővé a vállalkozás bizonylatainak a kezelését. A gazdasági események rögzítése kódokkal történik. A leggyakrabban használt néhány kód, amelyeket a bizonylatok rögzítésekor használtam:

- b 1 Belföldi értékesítés bevétele /ÁFÁ-s/
- b 2 Adóköteles bevétel /nem ÁFÁ-s/
- k 5 Tevékenységgel összefüggő költségek
- k 23 Távbeszélő díja
- k 36 Postaköltség
- k 72 Könyvelési szolgáltatás, gépi adatfeldolgozás
- k 116 Anyagköltség
- k 117 Bankköltség

A kódokkal rögzített gazdasági eseményeket a rendszer pénztárcönyvbe sorolja. A pénztárcönyv egy pénzforgalmi szemléletű kimutatás, amely a bevételeket és kiadásokat összegzi.

2.2. Bérszámfejtés

A bérszámfejtésre a Tensoft program külön törzset kínál. A rendszerbe felvitt munkavállalók havi munkabérét és bérjárulékait egyszerűen és gyorsan tudjuk számfejteni.

A havi jelenléti ív összesítésével kezdődik a művelet. Itt figyelni kell arra, hogy mely munkavállalók voltak az adott hónapban szabadságon, táppénzen illetve egyéb ok miatt távol.

Minimálbért a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokban dolgozó munkavállalók kaphatnak, a már végzettséget igénylő munkakört betöltő dolgozót garantált bérminimum illet meg. 2016-ban a minimálbér 111.000 Ft, a garantált bérminimum pedig 129.000 Ft.

A törzsben betáplált adó és járulék mértékekkel a gép önállóan maga kiszámítja a közterhek összegét. A munkavállaló a bére után 15% személyi jövedelemadót, 10% nyugdíjjárulékot, 4% természetbeni egészségbiztosítási járulékot, 3% pénzbeni

egészségbiztosítási járulékot és 1,5% munkaerő-piaci járulékot köteles fizetni. A munkáltató 27%-os szociális hozzájárulási adót és 1,5% szakképzési hozzájárulást fizet a dolgozó után a NAV-nak.

A minimumjárulékok alapja a társas vállalkozók személyes közreműködése és az egyéni vállalkozók esetében a következő:

- a nyugdíjjárulék esetében a garantált bérminimum,
- a három egészségbiztosítási járulék esetében a garantált bérminimum másfélszeresével kell számolni,
- a szociális hozzájárulási adó alapja a garantált bérminimum 112,5%-a.²

A kiszámított összegeket egyszerűen tudjuk kontírozni és könyvelni a felugró ablakok segítségével. Ha végeztünk a bérszámfejtéssel a rendszer felkínálja bérkifizetési listák kinyomtatását.

A Tensoft rendszer összeköttetésben van az ÁNYK programmal, így néhány kattintással exportálni lehet az előzőekben megállapított munkabér, adó és járulékfizetési kötelezettség összegeit. Ilyen gyorsan elkészíthetjük a 1608-as számú nyomtatvány az alkalmazottakról, illetve az 1658 számú dokumentumot az egyéni vállalkozó saját járulékbevallásáról. Majd ezeket az elkészült nyomtatványokat az Ügyfélkapu segítségével be is tudjuk küldeni a NAV-nak.

Sor	Leírás	Összeg	Leírás	Összeg
	Alapbér v.törzsbér:	86,857	Egyéb juttatás:	22,271
1.	Költségtérítés:	4,000	Béren kívüli és más j.:	8,000
2.	Egyéb SZJA alap csökk.:	0	Egyéb SZJA alap növ.:	0
3.	Érdekképviselési tagdíj:	0	EB.és nyugdíjjárulék:	20,929
4.	Családi kedvezmény:	0		
5.	%-os egészség. hozzájár.:	1,333	SZJA kedvezmény:	0
6.	SZJA előleg:	18,100	Kül.adózó jöv. SZJA-ja:	0
Táv	Egyéb kifizetés:	0	Egyéb levonás:	0
	Nettó fizetendő:	74,099	Béren kívüli jutt.SZJA:	1,523
	Béren kiv.nem min.j.SZJA:	0	SZHA/Támogatás:	23,889

2. ábra A Tensoft program képernyője bérszámfejtéskor³

² <http://ado.hu/rovatok/ado/minimalisan-fizetendo-munkaberek-kozterhei-2016-toi> (Letöltve: 2016.05.11.)

³ <http://www.tensoft.hu/honlap/termekek.php?termek=2> (Letöltve: 2016.05.08.)

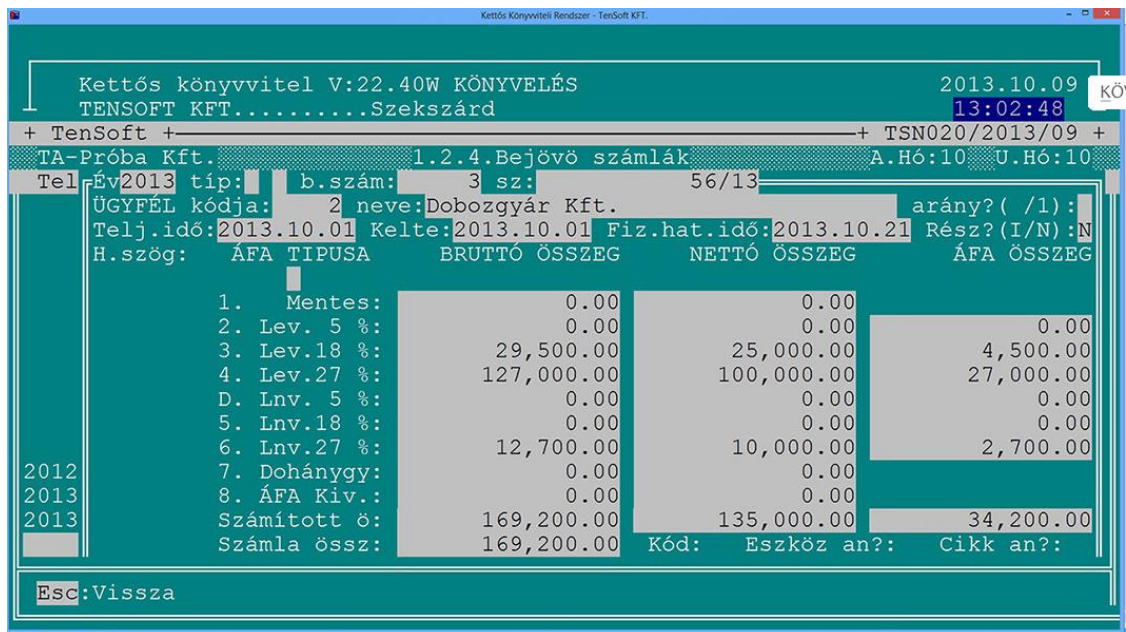
2.3. Kettős könyvvitel: szállítók és vevők rögzítése

Még mielőtt neki állnánk a könyvelésnek, a bizonylatokat szét kell válogatni. A válogatás módja a következő: bejövő számlák, kimenő számlák, pénztár bizonylatok és banki tételek (számlakivonat). A kettős könyvvitel rendszerben a partnerektől (a szállítóktól) kapott bizonylatokat a bejövő számlák nevű modulba, a vevőknek kiállított bizonylatokat a kimenő számlák nevű modulba rögzítjük.

A bejövő számlák esetében a programban a következő adatokat kell rögzíteni:

- számlaszámot,
- az ügyfél nevét,
- teljesítés időpontját, a számla keltét, és a fizetési határidőt,
- az ÁFA típusát,
- és a bruttó összeget.

Az összeg rögzítése után a rendszerben tovább haladva rögzíteni kell, ha a számla pénzforgalmi elszámolású, illetve KATÁ-s partner bocsájtotta ki a bizonylatot. Ezek után van lehetőség a kontírozására. A kontírozott és lekönyveltetett szállítót majd a pénztár (készpénzes kiegyenlítés esetében) vagy a bank (átutalásos számla kiegyenlítése) könyvelésekor egyszerűen „behívással” lehet kiegyenlíteni.



Kettős könyvvitel V:22.40W KÖNYVELÉS
TENSOFT KFT.....Szekszárd
2013.10.09 13:02:48
+ TenSoft + TSN020/2013/09 +
TA-Próba Kft. 1.2.4.Bejövő számlák A.Hó:10 U.Hó:10
Tel:Év2013 tip: b.szám: 3 sz: 56/13
ÜGYFÉL kódja: 2 neve:Dobozgyár Kft. arány?(/1):
Telj.idő:2013.10.01 Kelte:2013.10.01 Fiz.hat.idő:2013.10.21 Rész?(I/N):N
H.szög: ÁFA TIPUSA BRUTTÓ ÖSSZEG NETTÓ ÖSSZEG ÁFA ÖSSZEG

	ÁFA TIPUSA	BRUTTÓ ÖSSZEG	NETTÓ ÖSSZEG	ÁFA ÖSSZEG
1. Mentés:		0.00	0.00	
2. Lev. 5 %:		0.00	0.00	0.00
3. Lev.18 %:		29,500.00	25,000.00	4,500.00
4. Lev.27 %:		127,000.00	100,000.00	27,000.00
D. Lnv. 5 %:		0.00	0.00	0.00
5. Lnv.18 %:		0.00	0.00	0.00
6. Lnv.27 %:		12,700.00	10,000.00	2,700.00
2012				
2013				
2013				
7. Dohánygy:		0.00	0.00	
8. ÁFA Kiv.:		0.00	0.00	
Számított ö:		169,200.00	135,000.00	34,200.00
Számla össz:		169,200.00		

Kód: Eszköz an?: Cikk an?:
ESC:Vissza

3. ábra A Tensoft program képernyője bejövő számla rögzítésekör⁴

Kimenő számlák rögzítése is hasonló módon történik az előzőhöz. A bizonylat alapadatait kell rögzíteni első sorban. Itt figyelni kell a számlaszámok folytonosságára,

⁴ <http://www.tensoft.hu/honlap/termekek.php?termek=2> (Letöltve: 2016.05.08.)

sorban a számlaszám szerint kell rögzíteni a bizonylatokat. Abban az esetben, ha a vállalkozás lesztornózott egy számlát, mind a három bizonylatot rögzíteni kell a rendszerben. Elsőként az elrontott tételt, utána a sztornó számlát, itt mínusz jellel visszük fel a számla bruttó összegét, majd harmadik tételként rögzíteni kell a helyes számlát is.

A felrögzített számlák kiegyenlítése majd a pénztár vagy a bank könyvelésekor történik.

3. Szakmai gyakorlati napló

Szakmai gyakorlati napló	
1. hét (február 8-12.)	<ul style="list-style-type: none">• Ismerkedés a Tensoft Könyvelőprogrammal.• Bizonylatok szétválogatása, előkészítése a könyveléshez.• Átutalási megbízások kitöltése.
2. hét (február 15-19.)	<ul style="list-style-type: none">• Bizonylatok lefűzése.• Nyugták rögzítése exel táblázatban.• Egyszeres könyvvitel: vevők rögzítése.
3. hét (február 22-26.)	<ul style="list-style-type: none">• Bizonylatok szétválogatása, előkészítése a könyveléshez.• Egyszeres könyvvitel: havi forgalmi adatok rögzítése.
4. hét (február 29- március 4.)	<ul style="list-style-type: none">• Újonnan alakult vállalkozás induló törzsadatainak rögzítése. Bejelentések előkészítése.• Bizonylatok lefűzése.
5. hét (március 7-11.)	<ul style="list-style-type: none">• Nyugták rögzítése exel táblázatban.• Havi bérkifizetési listák előkészítése.• Átutalási megbízások kitöltése.
6. hét (március 14-18.)	<ul style="list-style-type: none">• Adófolyószámla adatainak egyeztetése a főkönyvi könyveléssel.
7. hét (március 21-25.)	<ul style="list-style-type: none">• Analitikus nyilvántartások adatainak egyeztetése a főkönyvi könyveléssel (tárgyi eszközök, vevők, szállítók).
8. hét (március 29- április 1.)	<ul style="list-style-type: none">• Helyi adó, bevallásának megismerése (iparüzési adó) megismerése, bevallások kitöltése.• Kontírozás.
9. hét (április 4-8.)	<ul style="list-style-type: none">• Átutalási megbízások kitöltése.• Egyszeres könyvvitel: vevők rögzítése.
10. hét (április 11-15.)	<ul style="list-style-type: none">• Kettős könyvvitel: szállítók és vevők rögzítése.• ÁFA bevallások előkészületeiben való részvétel.
11. hét (április 18-22.)	<ul style="list-style-type: none">• Kettős könyvvitel: havi forgalmi adatok rögzítése bizonylatok alapján.• Kontírozás.• ÁFA bevallás előkészítése.
12. hét (április 25-29.)	<ul style="list-style-type: none">• Egyszeres könyvvitel: havi forgalmi adatok rögzítése.• Személyi jövedelemadó bevallás készítése (1553 nyomtatvány).
13. hét (május 2-6.)	<ul style="list-style-type: none">• Bérszámfejtésben való részvétel.• Egyszeres könyvvitel: havi forgalmi adatok rögzítése.• Éves zárásban való részvétel.
14. hét (május 9-13.)	<ul style="list-style-type: none">• Személyi jövedelemadó bevallás készítése (1553 nyomtatvány).• Egyszeres könyvvitel: havi forgalmi adatok rögzítése.• Kettős könyvvitel: vevők rögzítése.

4. Irodalomjegyzék

4.1. Internetes források

<http://ado.hu/rovatok/ado/minimalisan-fizetendo-munkaberek-kozterhei-2016-tol>

(Letöltve: 2016.05.11.)

<http://www.tensoft.hu/honlap/termekek.php?termek=2> (Letöltve: 2016.05.08.)

Beke Leila

Pénzügy és számvitel felsőoktatási szakképzés

vállalkozási szakirány

A béren kívüli juttatások, a cafeteria rendszere a

vállalkozásoknál

2016.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.	6
2. Bérgazdálkodás feladata, célja.	7
3. Az ösztönzési rendszer elemei	10
3.1. Nem anyagi juttatások.....	11
3.2. Anyagi juttatások	13
3.2.1. Bérezési rendszerek.....	13
3.2.1.1. Az időbér-rendszerek	14
3.2.1.1. Teljesítménybér-rendszerek	18
3.2.1.2. A felső vezetők ösztönzése	19
3.2.2. A munkabér elemei	20
3.2.2.1. Alapbér.....	20
3.2.2.2. Változó bérelemek	24
3.2.2.2.1. Tőkerészesedés.....	24
3.2.2.2.2. Nyereségrészesedés.....	24
3.2.2.2.3. Teljesítménypótlékok.....	24
3.2.2.2.4. Prémium	26
3.2.2.2.5. Bónusz (jutalom).....	26
3.2.3. Cafeteria.....	27
4. A béren kívüli juttatások jelentősége	27
5. Egyes meghatározott juttatások.....	34
6. A cafeteria rendszere	36
6.1. Struktúrája	36
6.2. Előnyei és hátrányai	40
6.3. Népszerűsége Magyarországon.....	41
6.4. A 2016. évi szabályozás. (Változások a korábbi évekhez képest.)	44
6.5. Példa a gyakorlatból.....	44
6.5.1. A Zalaerdő Zrt.....	44
6.5.2. A Zalaerdő Zrt. cafeteria- rendszere.	45
6.6. Mi lesz a cafeteria jövője?.....	46

7. Tapasztalatok összegzése.....	47
8. Irodalomjegyzék.....	49
8.1. Legfontosabb jogszabályok.....	49
8.2. Könyvek, tanulmányok.....	49
8.3. Cikkék.....	50
8.4. Internetes források.....	50
8.5. Egyéb források.....	51
9. Mellékletek.....	52

Ábrajegyzék

1. ábra Sodexho utalvány	5
2. ábra Maslow szükségleti piramisa	6
3. ábra Abraham Maslow	7
4. ábra Erzsébet-utalvány	7
5. ábra A motiváció	9
6. ábra Az ösztönzésmenedzsment rendszere	10
7. ábra A nem anyagi juttatások csoportosítása	11
8. ábra A bérezési rendszerek fajtái	13
9. ábra Az SML Magyarország Kft egyik vezetői kompetencia modellje	16
10. ábra A minimálbér összege Magyarországon 2000-2016.	20
11. ábra Közfoglalkoztatási bérek, illetmények 2016-ban	22
12. ábra Béren kívüli juttatások 2015-ben és 2016-ban	27
13. ábra A „rég”Erzsébet-utalvány család	28
14. ábra A megújult Erzsébet-utalvány család	29
15. ábra Erzsébet-kártya Plusz	29
16. ábra SZÉP kártya juttatások megoszlása 2016-ban	31
17. ábra Széchenyi Pihenőkártya	33
18. ábra Egyes meghatározott juttatások 2015-ben és 2016-ban	34
19. ábra Adómentes juttatások 2015-ben és 2016-ban	36
20. ábra Cafeteria nyilatkozat a MOSS Cafeteria nyilvántartó rendszerben	38
21. ábra Cafeteria kalkulátor	39
22. ábra A leggyakoribb cafeteria elemek 2016-ban	41
23. ábra Cafeteria juttatások megoszlása 2012-2016.	42

Táblázatjegyzék

1. számú táblázat: A szükségletek kielégítésének szervezeti feltételei	8
2. számú táblázat: MÁV Munkaköri Kategóriák (MMK)	15
3. számú táblázat: Ajánlott munkaköri bérrendszeri minimumok a MÁV-nál eltöltött munkaviszony alapján	15
4. számú táblázat: A minimálbér alakulása (2013-2016)	20
5. számú táblázat: A garantált bérminimum alakulása (2013-2016)	22
6. számú táblázat: A SZÉP-kártyán lévő összeg az alábbi szolgáltatásokra használható fel.....	32
7. számú táblázat: Az egyes juttatások adóterheinek vizsgálata.....	40
8. számú táblázat: Választási lehetőségek a Zalaerdő Zrt.- nél	44
9. számú táblázat: A juttatások összehasonlítása	45

1. Bevezetés.

2012-ben nagy port kavart, amikor a magyar kormány kiszorította a három francia érdekeltségű az Edenred, a Sodexho, és a Le Chéque Déjeuner utalványforgalmazó céget a piacról. Mindhárom cég a Beruházási Viták Rendezésének Nemzetközi Központja (ICSID) nevű választott bírósághoz fordult 2013-ban.

Az Európai Unió Bírósága 2016. február 23-án kijelentette, hogy a magyarországi cafeteria rendszer nem egyeztethető össze az uniós jogokkal. Az Erzsébet utalvány esetében a bíróság azt találta problémásnak, hogy az egyetlen olyan étkezési utalvány Magyarországon, amely kedvezményes adózással juttatható. A SZÉP-kártyát csak Magyarországon letelepedett cég bocsáthatja ki, amely a bíróság szerint a szolgáltatás nyújtás szabad áramlásának indokával sérti az Európai Unió jogokat. „Az Európai Bíróság ítélete nyomán meg kell változtatni a SZÉP-kártya és az Erzsébet utalvány kibocsátási feltételeit”¹



1. ábra Sodexho utalvány²
Forrás: sodexo.hu

Orbán Viktor miniszterelnök a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara évadnyitóján tartott beszédében a következő gondolatok hangoztak el: „A legnépszerűbb lenne, ha odaadnánk pénzben, kezdjük azzal, hogy a cafeteriát január 1-jével rögtön készpénzesítjük.”³

A pillanatnyi helyzet szerint a kormány 2016. július 1-jéig dönt a cafeteria jövőjéről.

Szakedolgozatomban az ösztönzési rendszer hazai struktúráját, elemeit vizsgálom, az anyagi és nem anyagi juttatások rendszerét.

¹ G. Tóth Ilda: Lapokat cserélnek. HVG. 2016. március 5. 11. szám.

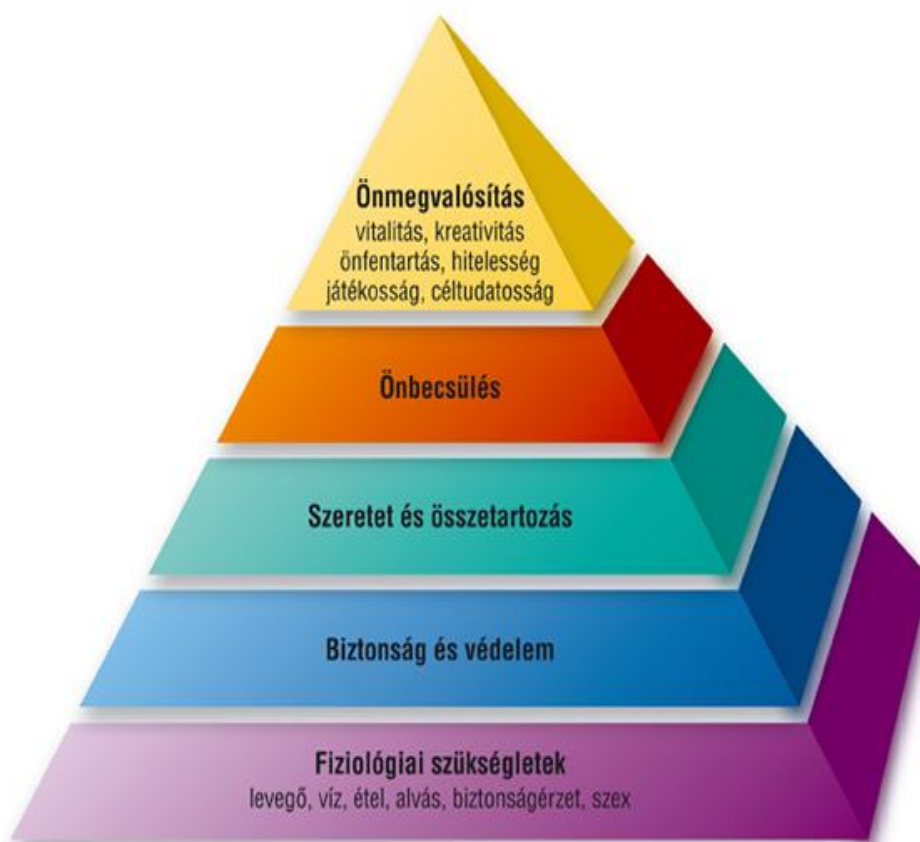
² <http://hu.sodexo.com/home.html> (Letöltve: 2016.05.10.)

³ Váczy István: Élezik a kaszát. Figyelő. 2016/11.

2. Bérgazdálkodás feladata, célja.

Az munkavállalóknak szükségleteik, érzelmeik vannak, önálló szabad akaratral rendelkeznek. Cselekedeteiket, teljesítményeiket szabályozni tudják. A humán erőforrás egy sajátos erőforrás, amelyet ösztönözni kell annak érdekében, hogy legjobban teljesítsen. Az ösztönzést a munkáltató a javadalmazás segítségével tudja elérni.

Maslow-féle szükségleti hierarchiát egy piramissal ábrázolják, amely mutatja a fellépett hiányérzet hierarchiában betöltött helyét. A szükséglethierarchia mentén felfelé történik a szükségletek kielégítése. Mindig a következő, még ki nem elégített szükséglet motiválja tovább a munkavállalót.



2. ábra Maslow szükségleti piramisa⁴

A hierarchia fiziológiai és biztonság szükségletei a legdominánsabbak, az alapvető emberi élethez kapcsolódnak. A közösséghez tartozás és a megbecsülés szükséglete a pszichológiai egészséghez és a társas kapcsolatokban való megfeleléshez járulnak hozzá. Az első négy szükséglet „hiány- (deficit-) szükséglet”⁵. Az önmegvalósítás szükséglete minden ember számára mást jelent a képességek, készségek és a tehetség kifejezésével. Az

⁴ http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow_motivcis_piramisa.html (Letöltve: 2016.04.01.)

⁵ Roóz József- Heidrich Balázs : Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai, Budapest, 2013.

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdntan_scorm/borito_v92hcS7RMEldFi1T.html



3. ábra Abraham Maslow
(1908-1970)⁶

önmegvalósítás iránti igény az emberi képességek kiteljesedése, megbecsülés és elismerés iránti igény.

Az iparosodott országokban élő emberek a munkavégzésből szerzett pénzből biztosítják a fiziológiai és a biztonság iránti szükséglet nagy részét. A magasabb szinten álló szükségleteket, mint a közösséghez tartozás-, megbecsülés- és önmegvalósítás szükségletét nem teljesen lehet kielégíteni a pénzzel.



4. ábra Erzsébet-utalvány
Forrás: www.napi.hu⁷

A következő táblázat rendszerezi az adott szükségleti szintekhez rendelhető szervezeti feltételeket:

⁶http://soulbook.blog.hu/2012/03/04/maslow_piramis_szuksegletek_infografika (Letöltve: 2016.05.10.)

⁷http://www.napi.hu/ado/atalakul_a_cafeteria_kormany_elott_a_tervek.613778.html (Letöltve: 2016.05.24.)

A szükségletek kielégítésének szervezeti feltételei

Szükséglet		Szervezeti feltételek
Fiziológiai		<ul style="list-style-type: none"> • Fizetés • Étkezési támogatás, üzemi étkezés • Vállalati lakás • Vállalati bölcsőde, óvoda
Biztonsági		<ul style="list-style-type: none"> • Nyugdíj, nyugdíjbiztosítás • Korral és szolgálati idővel emelkedő fizetés • Orvosi és fogorvosi támogatás • Gyermeknevelési támogatás • Biztosítás • Fizetés
Közösséghez való tartozás		<ul style="list-style-type: none"> • Kávészünetek • Sport csapatok • Vállalati partik és társadalmi események • Munkacsoportok • Fizetés
Megbecsülés		<ul style="list-style-type: none"> • Autonómia • Felelősség • Fizetés (mint a státusz szimbóluma) • Reprezentatív iroda
Önmegvalósítás	Teljesítmény	<ul style="list-style-type: none"> • Munkahelyi kihívások • Fizetés
	Erő	<ul style="list-style-type: none"> • Vezetői pozíció • Hatalom
	Növekedés	<ul style="list-style-type: none"> • Kihívás • Autonómia

Forrás: Roóz József - Heidrich Balázs: Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai, Budapest, 2013.

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdntan_scorm/4_2_1_abraham_maslow_szukseglethierarchia_elmelete_XVlxSJTG3FzXfuFY.html (Letöltve: 2016.04.02)

A táblázatban a piramis egyes szintjeihez rendelt szervezeti feltételek szerepelnek. Amennyiben ezek a szempontok nagy része teljesül, úgy a vállalkozásnál elégedett munkavállalók lesznek, kikkel a cég hosszú távra tervezhet. Minél több az elégedett dolgozó, annál kevesebb a hiányzások száma illetve a fluktuáció valószínűsége.

A bérgazdálkodás feladata a dolgozók ösztönzése. A vállalkozások célja: „profitot termelni elégedett munkavállalókkal”⁸. A vállalkozás nem hagyhatja figyelmen kívül a munkavállalók érdekeit sem. Ideális esetben a munkavállalók és a munkáltatói érdekek összekapcsolódnak. A saját egyéni érdekeit követő dolgozó a vállalkozás céljait is teljesíti, a vállalati érdek megvalósításával egyidejűleg, így az adott munkavállaló jövedelmi, biztonsági elvárásai is megvalósulhatnak. Az ösztönzés valódi végcélja a munkavállalók vállalati célokra koordinált motiválása.

3. Az ösztönzési rendszer elemei

Az ösztönzésmenedzsment rendszere egy összetett folyamat, amelyet a vállalkozásoknak jól ki kell dolgozni, annak érdekében, hogy a munkavállalókat megfelelően tudják motiválni.

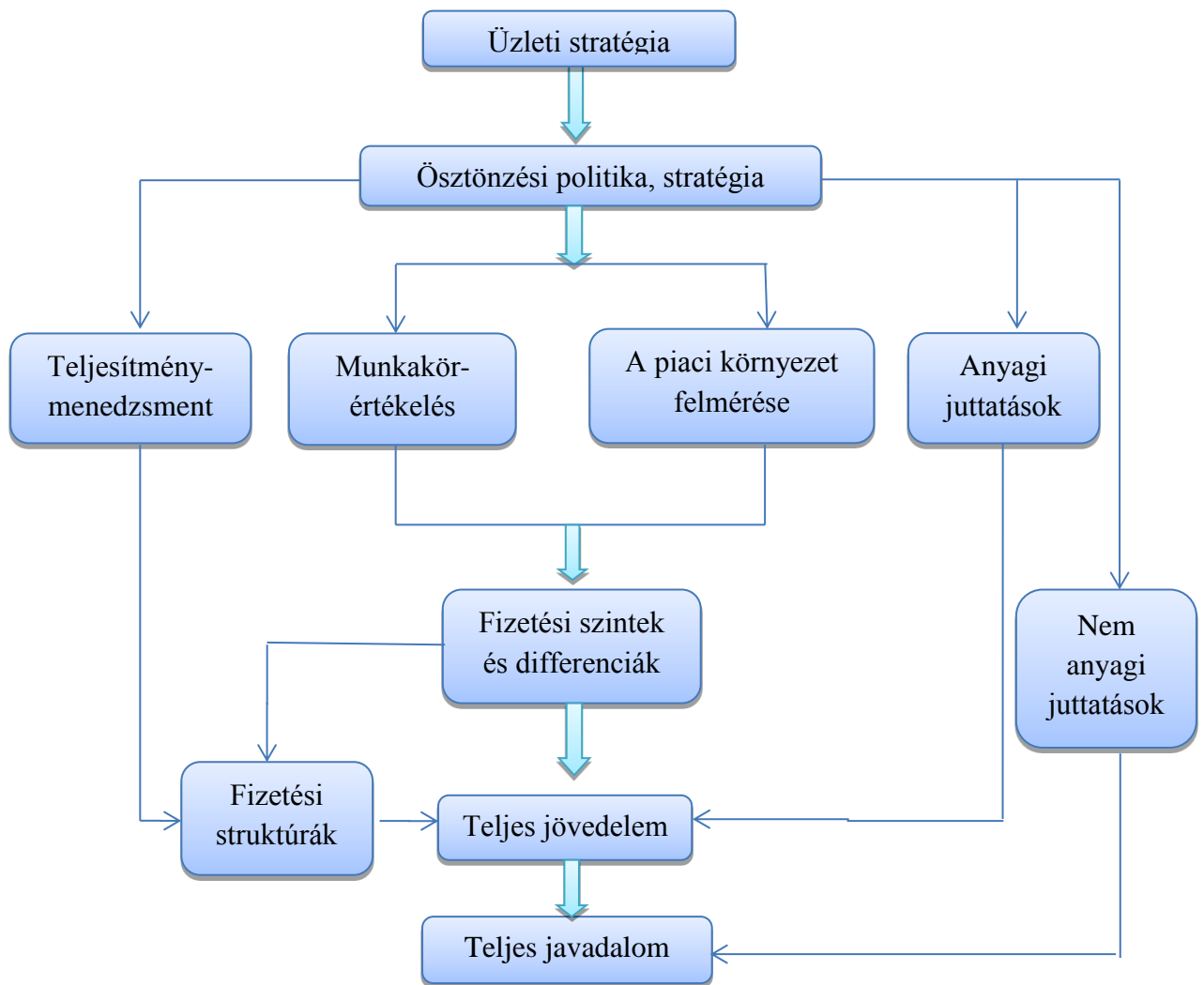


5. ábra A motiváció⁹

Az ösztönzésmenedzsment a szervezet ösztönzés politikájából és az ösztönzés eszközrendszeréből áll. Az ösztönzés az emberi erőforrás menedzsment egyik legfontosabb eleme. Fő célja, hogy az ösztönzési politikának, stratégiának, gyakorlatnak és magát a rendszert kifejlessze és hatékonyan alkalmazza. Továbbá céljai, hogy ösztönözze a munkavállalókat a munkaidő ledolgozására, a szaktudás és a képességek továbbfejlesztésére, a rugalmas munkavégzésre, a szervezeti hierarchiában való előmenetelre és a szervezet eredményeihez való minél nagyobb hozzájárulásra.

⁸László Gyula-Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest, 2006. 220.old.

⁹http://www.forestrcm.hu/Hatekony_ertekezes/Hatekony_ertekezesi_tippek/Ertekezes_osztonzes.htm ! (Letöltve: 2016. 05. 08.)



6. ábra Az ösztönzésmenedzsment rendszere¹⁰
 Forrás: Roóz József

3.1. Nem anyagi juttatások

A nem anyagi juttatások alatt olyan eszközöket értünk, amelyek a munkavállalók nem pénzügyi szükségleteit kielégítésével fejt ki ösztönző hatást. A szakirodalom két csoportba sorolja a nem anyagi juttatásokat. Az első csoportot a személyre szóló ösztönző eszközök, míg a második csoportot a munkahelyi közösséget szolgáló eszközök alkotják.

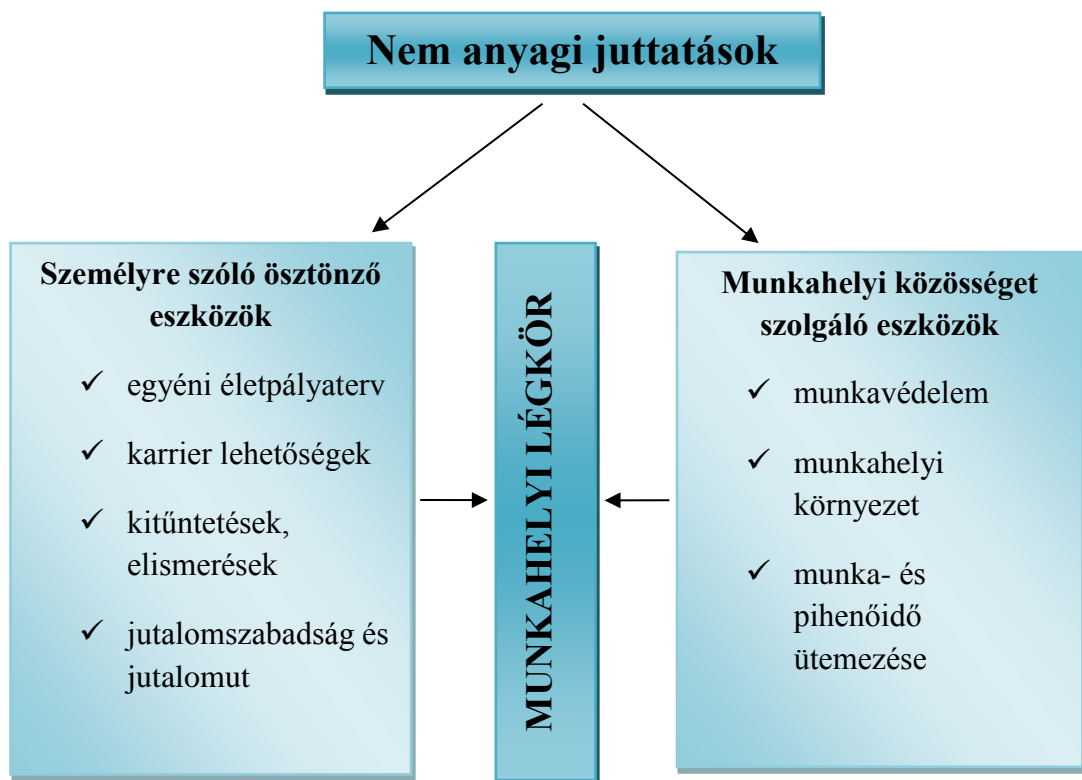
A személyre szóló ösztönző eszközök szoros kapcsolatban vannak a betöltött munkakörrel. Önmagában a munkakörnek is fontos motiváló szerepe van: annak tartalma, az elvégzendő feladatok sokszínűsége, a döntési jogkör és a felelősség. Emellett még nagy motivációs erővel bír a hierarchikus struktúrában elfoglalt helye. Egyéni motivációs eszköz

¹⁰Roóz József: Az emberierőforrás-menedzsment alapjai. Perfekt kiadó, Budapest, 2006. 223. old.

lehet az egyéni életpályaterv, előmeneteli lehetőségek, illetve mindaz, amivel a vállalat elősegíti ennek a megvalósítását. Idesorolhatjuk még a kitüntetések, a vállalati-szakmai elismeréseket, a jutalomszabadságot és a jutalomut is.

A másik csoportba azok az ösztönző eszközök tartoznak, amelyek a munkahelyi közösséget érintő, elégedettségre hatóknak. Ilyen például a munkavédelem, az olyan munkaruha, amely elősegíti a munkavégzést illetve jól mutatja a céghez tartozást is. A munkahely megvilágítása, a tiszta rendezett környezet, a munka- és pihenőidő ütemezése. Motivációs eszköz lehet az is, hogy a vállalat még elkerülhetetlen létszámleépítés esetében is próbál gondoskodni dolgozóiról végkielégítés és képzések formájában.

A két csoport közt található a munkahelyi légkör, a közösségen belüli együttműködés harmonikus jellege. Ide sorolhatjuk még a vezetés színvonalát, jellegét, a vezető és munkatársai között kialakult kapcsolatot, a konfliktusok megoldási módját. A tolerancia, illetve a már nyugdíjba vonult munkatársakkal való foglalkozás.¹¹



7. ábra. A nem anyagi juttatások csoportosítása
Saját szerkesztés alapján.

¹¹ László Gyula, Poór József - Karoliny Mártonné - Farkas Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv Kiadó, Budapest, 2014. 244-245. old.

3.2. Anyagi juttatások

Az anyagi juttatások alatt olyan juttatásokat értünk, amelyek a munkavállaló pénzügyi szükségletei kielégítésével fejt ki ösztönző hatást.

3.2.1. Bérezési rendszerek

Az elégedett munkavállaló teljesítménye jobb, ezért korszerű és hatékony bérezési rendszert kell kialakítani a vállalkozásoknak. A bérezési rendszer kialakításánál a következőket kell figyelembe venni:

- az ösztönzési rendszer a stratégia megvalósítására irányuljon,
- kapcsolódjon más emberi erőforrás menedzsment területekhez,
- feleljen meg a hatékonysági és gazdasági feltételeknek,
- és érvényesüljön a teljesítményelv.¹²

Fontos, hogy a vállalkozásoknál alkalmazott bérezési rendszerre igazak legyenek a következők:

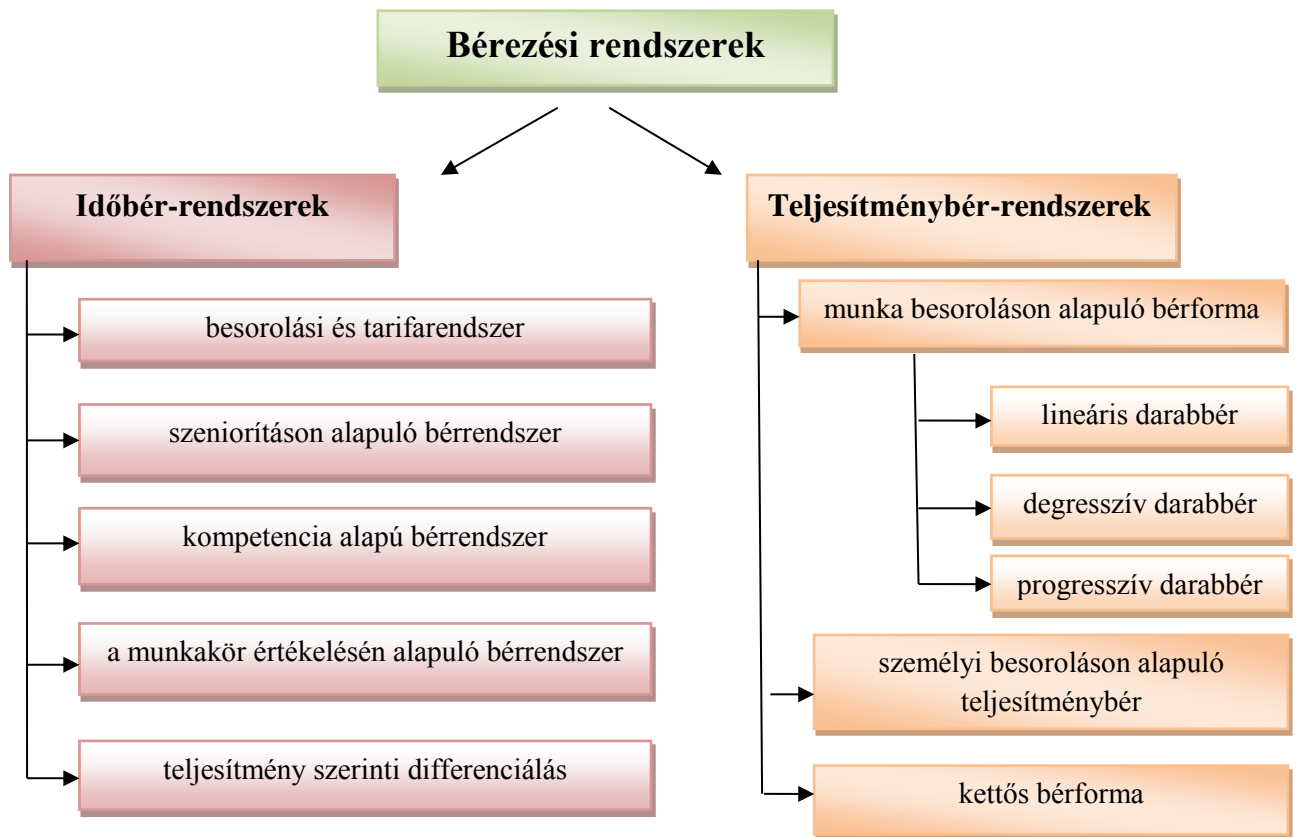
- adekvát (egyenlő értékű),
- igazságos, egyenlő mértékű az adott munkakört betöltők közt,
- kiegyensúlyozott,
- költséghatékony a vállalkozás számára,
- biztonságos,
- ösztönző hatású a munkavállalók számára,
- elfogadható.¹³

A bérezési rendszereket két nagy csoportra oszthatjuk fel, beszélhetünk időbér-rendszerekről illetve teljesítménybér rendszerekről.¹⁴

¹² László Gyula-Poór József- Karoliny Mártonné- Farkas Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv Kiadó, Budapest, 2014. 222-223. old.

¹³ Roóz József: Az emberierőforrás-menedzsment alapjai. Perfekt kiadó Budapest, 2006. 223. old

¹⁴ László Gyula- Poór József- Karoliny Mártonné- Farkas Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv Kiadó, Budapest, 2014. 228-236. old



8. ábra. A bérezési rendszerek fajtái
Saját szerkesztés alapján.

3.2.1.1. Az időbér-rendszerek

Az időbér egy tradicionális, kedvelt bérforma. Egy időben a fizikai munkások körében nem alkalmazták, manapság legtöbb helyen visszatérő elem. Ezt a bérformát olyan vállalkozások alkalmazzák, ahol nem lehet mérni a teljesítményt, illetve azok a fizikai munkásokat foglalkoztató vállalkozások, ahol nem az a feladat, hogy a munkások minél többet termeljenek, hanem az, hogy az elvárt magas minőségnek megfeleljen az elkészített termék. Az időbéres bérforma előnye az, hogy stabil, előre kiszámítható bérre számíthat a dolgozó, a vállalat oldaláról pedig kvázi fix költségként jelenik meg a munkabér. Hátránya, viszont az, hogy az időbér önmagában nem tartalmaz semmilyen teljesítménykövetelményt, csak a munkaidő letöltésére kötelezi a dolgozót. Külön ösztönzés csak kiegészítő elemekkel illetve béremeléssel érhető el. Az időbért ezért általában ott alkalmazzák, ahol:

- az elvégzett munka nem mérhető,
- a feladat és a dolgozó leterheltsége változó,
- az elvégzett feladat bonyolult, nagy felelősséggel jár.

Az időbér-rendszerek a következők:

- besorolási és tarifarendszer,
- szenioritáson alapuló bérrendszer,
- kompetencia alapú bérrendszer,
- a munkakör értékelésén alapuló bérezés,
- teljesítmény szerinti differenciálás.

A **besorolási és tarifarendszerek** (érdem szerinti bérezés) esetében munkaadó besorolási rendszereket, osztályokat hoz létre, amelyekben a munkaköröket vagy a munkavállalókat besorolja, a besorolás függvényében határozza meg a munkavállalók alapbérét. A bérek meghatározása során fontos hogy a hasonló típusú munkakörben dolgozók között ne alakuljon ki indokolatlanul kereseti különbségek. A rendszer előnye, hogy az alapbér és a teljesítmény emelkedése közt közvetlen kapcsolat van. Ez a rendszer egyénre szabott béremelést tesz lehetővé. Hátránya, hogy a vállalkozás nehezen tervezhet előre, mert költségnövekedés léphet fel.

A szenioritás szerinti bérezés (szolgálati idő szerinti bérezés) esetében a dolgozó alapbére a szolgálati idő múlásával emelkedik. Ez azzal magyarázható, hogy az adott szakmában eltöltött idő alatt rengeteg tapasztalatot szerzett a munkavállaló, így hatékonyabban tudja elvégezni az adott munkát, így értéke nő a szervezet számára. Ennek a bérezési rendszernek az előny az, hogy jól kiszámítható előmenetelt biztosít a munkavállalónak, illetve könnyen kommunikálható. A hátrány pedig, hogy elkényelmesíti a munkavállalót, nem ösztönzi nagyobb teljesítményre, illetve a magasabb teljesítmény esetén nem ad lehetőséget a gyors jövedelemnövekedésre. Ez a bérezési rendszer igazságtalan a jobban teljesítőkkel szemben.

A **szenioritás** szerinti bérezésre jó példa a MÁV Zrt. Az itt látható táblázat a MÁV Zrt. munkaköri kategóriákhoz 2015. január 1. napjától alkalmazandó alapbérsávokat és az ajánlott munkaköri bérrendszeri alapbér minimumokat mutatja. A dolgozókat az eltöltött munkaviszony alapján 3 csoportba sorolják: 5 év alatt, 5-15 év, 15 felett dolgozók. A táblázatban megjelölt adatok azokra a munkavállalókra érvényesek, akik teljes foglalkoztatásban dolgoznak a MÁV Zrt-nél. A munkakörök úgynevezett MMK (MÁV Munkaköri Kategória) sávokba vannak sorolva.

A táblázatba csak néhány munkakört jelenítettem meg, annak érdekében, hogy a 2. számú táblázat adatai könnyebben érthetőek legyenek. A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeti havi lapjában és a MMK-ban sem találtam magyarázatot a kategóriák számának a jelentésére.

MÁV Munkaköri Kategóriák (MMK)

A kategória száma	A kategóriához tartozó munkakörök
6	Szállító-rakodómunkás, Váltótisztító
7	Hangosbemondó, Sorompókezelő
9	Adminisztrátor, Titkárnő
11	Állomáskezelő
12 kiemelt	Személyügyi adminisztrátor, Jövedelemelszámolási szakelőadó
13	Forgalmi koordinátor
13 kiemelt	Állomásfőnök I.
15	Határforgalmi koordinátor, Biztonsági szakértő
17	Projektmenedzser, Hálózati főüzemirányító, Vezető auditor, PASS2 szakértő

Forrás: Máv Értesítő
<http://docplayer.hu/2026136-26-szam-125-evfolyam-2010-szeptember-17-tartalom-56-2010-ix-17-mav-ert-26-evig-szamu-elnok-vezerigazgatoi.html>
(Letöltve: 2016.03.09)

MMK	Sávminimum	Ajánlott munkaköri bérrendszerei minimumok a MÁV-nál eltöltött munkaviszony alapján			Visszavételi bér	Sávmaximum
		5 év alatt	5-15 év	15 év felett		
6	105 000	109 000	109 000	109 000	114 000	123 000
7	105 000	109 000	109 000	109 000	114 000	123 000
8	115 000	122 000	124 000	126 000	131 000	135 000
8 kiemelt	115 000	124 000	126 000	128 000	131 000	135 000
9	122 000	126 000	128 000	130 000	139 000	155 000
9 kiemelt	122 000	132 000	134 000	136 000	139 000	155 000
10	126 000	134 000	136 000	139 000	150 000	175 000
10 kiemelt	126 000	143 000	145 000	147 000	150 000	175 000
11	138 000	147 000	149 000	151 000	169 200	205 000
11 kiemelt	138 000	154 000	156 000	158 000	169 200	205 000
12	151 000	162 000	164 000	166 000	197 100	246 000
12 kiemelt	151 000	183 000	185 000	187 000	197 100	246 000
13	191 000	200 000	202 000	204 000	243 100	290 000
13 kiemelt	191 000	230 000	232 000	234 000	243 100	290 000
14	229 000	235 000	237 000	239 000	296 800	360 000
15	265 000	273 000	275 000	277 000	360 300	453 000
16	340 000	350 000	352 000	354 000	457 300	585 000
17	440 000	440 000	442 000	444 000	578 800	740 000

Forrás: Nyílt Vonal A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja
2015. március XVII. évfolyam 3. szám 2. old.¹⁵

¹⁵ http://www.pvdsz.hu/uploads/2015_marcius.pdf (Letöltve: 2016. 03. 07.)

A **kompetencia** alapú bérrendszer a munkavégzéshez szükséges kompetenciákhoz köti a munkabér nagyságát. A kompetencia ebben a modellben mindazokat a képességeket jelenti, amelyek szükségesek az adott munka elvégzéséhez. Ilyenek például a képességek, készségek, szakértelem és tulajdonságok együttesen. A bérrendszer alapja, hogy a kompetenciákat sávokba osztják. Minden egyes kompetenciasáv széles fizetési határok közt mozog. A rendszer előnye, hogy a munkavállalókat fejlődésre ösztönzi. Hátrány, hogy nehéz a kompetenciák megbízható mérése, abban az esetben, ha a vállalkozás a bérrendszert nem körültekintően alkalmazza, akkor a bérköltség aránytalan növekedéséhez vezethet.

TERÜLET	KOMPETENCIA	MEGHATÁROZÁS
Vezetői képessegek	Vezetés	Ösztönöz másokat a szervezeti célok elérésére, és megteremt a feltételeket ennek érdekében.
	Tervezés és szervezés	Megszervezi a tevékenységet és az erőforrásokat, megtervezi a programokat és ellenőrzi végrehajtásukat.
	Minőségre törekvés	Szem előtt tartja a célokat és a színvonalat. Mindent megtesz a minőségi és mennyiségi előírások betartásáért.
Szakmai képessegek	Meggyőzés	Képes befolyásolni, meggyőzni másokat, tud hatni az emberekre: általában elfogadják a véleményét.
	Szakmai tudás	Ért munkájának szakmai vonatkozásaihoz, és folyamatosan gondoskodik technikai tudása színvonalának megőrzéséről.
	Probléma- megoldás	Elemzi és alkotóelemeire bontja a problémákat. Lényeges információkra alapozva ésszerű döntéseket hoz.
	Szóbeli kommunikáció	Világosan, gördülékenyen és hatásosan beszél egyes személyekhez vagy csoportokhoz is.
Vállalkozói képessegek	Írásbeli kommunikáció	Világosan és tömören ír, az olvasóhoz igazítja a szöveg nyelvtani felépítését, stílusát és nyelvezetét.
	Üzleti tudatosság	Érti és alkalmazza a kereskedelmi és pénzügyi elveket: a költségek, a haszon, a piac szempontjait.
	Kreativitás és innováció	Új és fantáziadús ötletei vannak a munkájával kapcsolatban, és hajlamos megkérdőjelezni a hagyományos elképzeléseket.
	Tette készség	Kész döntéseket hozni, kezdeményező, a tettek embere.
	Stratégiai érzék	Széles látókörűen kezeli az ügyeket, figyelembe veszi a hosszú távú hatásokat és tágabb összefüggéseket.
Személyiség- vonások	Társas érzék	Erzékeny és ügyes a társas érintkezésben. Tisztel másokat, és jól dolgozik velük együtt.
	Rugalmasság	Sikeresen alkalmazkodik a változó követelményekhez és körülményekhez.
	Tűrőképesség	Akadályok közepette vagy feszült helyzetben is hatékonyan dolgozik. Megőrzi nyugalmát, kiegyensúlyozottságát.
	Motiváltság	Kernényen és lelkesen dolgozik a célok eléréséért, sikeres akar lenni a pályáján.

9. ábra Az SML Magyarország Kft egyik vezetői kompetencia modellje
Forrás: hrportal.hu¹⁶

A **munkakör értékelésen** alapuló bérezés a már az ösztönzésmenedzsment rendszerében ismertetett értékelési folyamatot egészíti ki, abban az esetben, ha a

¹⁶ <http://www.hrportal.hu/hr/kompetencia-alapu-hr-tevekenyseg-magyarorszagon-20080414.html>
(Letöltve: 2016.05.09.)

vállalkozás ezzel a bérrendszerrel kívánja ösztönözni a dolgozóit. Az értékelés során meghatározza a vezetőség az egyes munkakörök, munkakörcsoportok stratégiai jelentőségét a vállalkozásnál, majd rangsort készít. A rangsorhoz bértételeket rendel, a tarifák itt is lehetnek alsó- felső korlátok közé szorított összegek.

Teljesítmény szerinti differenciálásnál általában a dolgozó alapbérét határozzák meg egy kiegészítő mechanizmus beiktatásával, amely magasabb teljesítmény elérésére motivál. A rendszer működtetéséhez négy féle alternatíva létezik:

- a) A besorolási kategórián belüli differenciált bér meghatározás a teljesítménykülönbségek alapján.
 - A bér meghatározás az időszakban elért teljesítmény után kapható, minden dolgozót egyénileg vizsgálnak a rendszer alkalmazása során. (A kiemelkedő teljesítményt nyújtó dolgozó kiemelkedő munkabért, az átlagosan teljesítő dolgozó pedig átlagos bért kap.)
- b) Változó mérsékletű béremelés.
 - Az egyéni teljesítmény és a béremelés között közvetlen kapcsolat van.
- c) Prémium, bónusz (jutalom).
 - Az időbér korlátozott motiváló hatását kiegyensúlyozza a jól elvégzett munkáért ösztönzés céljából adható mozgó bérek. A prémium előre meghatározott prémium feladat teljesítése után járó bér rész. A bónusz kiemelkedő teljesítmények elismeréseként utólag, az elvégzett munka utólagos értékelése alapján kifizetett munkabér.
- d) Javaslati rendszerek.
 - A rendszer arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy ötleteikkel segítsék a szervezeti működést, amennyiben hasznosnak bizonyul a munkavállaló elképzelése, úgy a dolgozó az eredmény egy meghatározott részét vagy egy fix összeget kap.¹⁷

3.2.1.1. Teljesítménybér-rendszerek

A teljesítménybér-rendszer két nagy csoportra osztható: egyéni teljesítménybérezésre illetve bónusz, jutalék rendszerre.

¹⁷ László Gyula- Poór József- Karoliny Mártonné- Farkas Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv Kiadó, Budapest, 2014. 234-236.old.

A teljesítménybért általában a fizikai munkakörben alkalmazott bértípus, amely a dolgozó bérét az elért teljesítményhez rendeli. Az egyéni teljesítménybérezés fajtái:

- a) A munka besoroláson alapuló bérformák: a munka minden egységének meghatározott bére van, amelyet darabbérnek nevezünk. A teljesítménybér a darabbér és az elkészített mennyiség szorzataként számítható ki. A darabbér változatai a következők:
 - lineáris darabbér: itt minden elvégzett munkaegység bére azonos;
 - degresszív darabbér: a norma szerinti teljesítmény fölött is elismeri a rendszer a többleteljesítményt, de az eredeti darabbérnél kevesebbet;
 - progresszív darabbér: a norma szerinti teljesítmény felett egyre nő az egységnyi többlettermelés darabbére;
- b) személyi besoroláson alapuló teljesítménybér: a teljesítménybér alapja itt a dolgozó egyéni besorolásainak (pl.: munkakör) megfelelő alapbér, ezt növelik az egyéni teljesítményért járó bértétellel;
- c) kettős bérformák: külön-külön értékeli az elvégzett munkát és a munkavégző személyt, így az időbér és a teljesítménybér kombinációja jön létre.

A teljesítménybér is összevonható különböző prémiumokkal és bónuszokkal. A kereskedelemben a jutalékos rendszert alkalmazzák szívesen a munkáltatók. A munkavállaló egy fix munkabér mellett az elért forgalom meghatározott százalékában részesül.¹⁸

3.2.1.2. A felső vezetők ösztönzése

A bérrendszerben a felső vezetők ösztönzését külön kezelik. A felső vezetők a vállalkozások életében fontos szerepet töltenek be, tőlük függ a vállalat rövid illetve hosszú távú eredményessége. A felsővezetői ösztönzési csomag általában alapbérből, rövid és hosszú távú ösztönzőkből és juttatásokból áll. A rövid távú ösztönző eszközök mindegyike a vállalkozás teljesítményéhez kapcsolódik (osztalék, cash flow, profit, részvényár, termelési volumen, piaci részesedés, értékesítés). A hosszú távú ösztönző eszközök általában teljesítménycélokhoz kapcsolódnak. A hosszú távú ösztönzőknél tipikus formája a részvényopció, illetve a részvénytulajdon juttatása. A vezetők juttatásokban is részesülnek, amelyek a következők lehetnek: céges autó, céges telefon,

¹⁸ László Gyula- Poór József- Karoliny Mártonné- Farkas Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv Kiadó, Budapest, 2014. 234-236.old.

szolgálati lakás, üdülési bónusz, üdülési költségtérítés. A felsővezetők ösztönzése a globalizációval egyre fontosabb szerepet tölt be.¹⁹

3.2.2. A munkabér elemei

A munkabér elemei a következők:

- alapbér, (időbérben),
- változó bérelemek:
 - tőkerészesedés,
 - nyereségrészesedés,
 - teljesítménypótlékok,
 - pótlékok,
 - prémium,
 - bónusz,
- cafeteria.

3.2.2.1. Alapbér

A személyi alapbér a törvényes munkaidő alatt végzett munka bére, amely nem lehet kevesebb a főállásúak esetén a mindenkori minimálbérnél. A minimálbér a 2016. évben 111.000 Ft, amely kormányrendelet szabályoz: *„(1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2016. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 111 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 25 550 forint, napibér alkalmazása esetén 5110 forint, órabér alkalmazása esetén 639 forint.”*²⁰

¹⁹ László Gyula- Poór József- Karoliny Mártonné- Farkas Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK Kerszöv Kiadó, Budapest, 2014. 237. old.

²⁰ <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/minimalber-2016-kormanyrendelet>
(Letöltve: 2016.04.29.)



10. ábra A minimálbér összege Magyarországon 2000-2016.
Forrás: Hr portal²¹

4. számú táblázat

A minimálbér alakulása (2013-2016)

jogcím	2013.	2014.	2015.	2016.
bruttó bér (az adó alapja)	98.000 Ft	101.500 Ft	105.000 Ft	111.000 Ft
Levonások a munkavállalótól				
nyugdíjjárulék 10%	9.800 Ft	10.150 Ft	10.500 Ft	11.100 Ft
személyi jövedelemadó 16%	15.680 Ft	16.240 Ft	16.800 Ft	
15%				16.650 Ft
egészségbiztosítási és munkakerő-piaci járulék 8,5%	8.330 Ft	8.628 Ft	8.925 Ft	9.435 Ft
összesen	33.810 Ft	35.018 Ft	36.225 Ft	37.185 Ft
nettó bér	64.190 Ft	66.482 Ft	68.775 Ft	73.815 Ft
A munkáltatót terhelő adók				
szociális hozzájárulási adó 27%	26.460 Ft	27.405 Ft	28.350 Ft	29.970 Ft
szakképzési hozzájárulás 1,5%	1.470 Ft	1.523 Ft	1.575 Ft	1.665 Ft
a munkáltató fizeti	27.930 Ft	28.928 Ft	29.925 Ft	31.635 Ft
Egy munkavállaló összesen ennyibe Ft-ba kerül a vállalkozásnak.	125.930 Ft	130.428 Ft	134.925 Ft	142.635 Ft
Forrás: Sajtát szerkesztés alapján.				

²¹ <http://www.hrportal.hu/c/igy-valtozott-a-minimalber-osszege-2000-ota-20151228.html> (Letöltve: 2016.04.06.)

Magyarországon 1989-től alkalmazzák a kötelező legkisebb munkabért. 1992 és 2011 közt a minimálbér mértékét évente az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) határozta meg. 2011. július 30-án a tanács megszűnt. Az OÉT-t felváltotta a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács, mely csak javaslattevési lehetőséggel bír. A tanács mellett az ENSZ munkaügyi szervezete, az ILO (International Labour Organization) is előterjesztési jog van.

Európában Izland, Svájc, Ausztria, Olaszország és Ciprus nem alkalmazza a minimálbért. Írország 2001-ben, Horvátország 2009-ben vezette be. Németországban 2014. július 11-én fogadták el a minimálbérre vonatkozó jogszabályt, amely 2015-től lép hatályba.²²

Részmunkaidős foglalkoztatás esetében a minimálbér a teljes munkaidőre megállapított minimálbér arányos része. Részmunkaidős foglalkoztatás történhet napi 4, illetve 6 órában.

A garantált bérminimumban való részesülésnek három feltétele van:

- legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakört töltsön be a munkavállaló,
- a munkavállaló rendelkezzen legalább középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképzettséggel,
- a munkavállaló szakképzettsége szakirányú legyen.

„2) Az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2016. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 129 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 29 690 forint, napibér alkalmazása esetén 5 940 forint, órabér alkalmazása esetén 742 forint.”²³

²² <https://hu.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1lb%C3%A9r> (Letöltve: 2016. 05.23.)

²³ <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/minimalber-2016-kormanyrendelet> (Letöltve: 2016.04.29.)

A garantált bérminimum alakulása (2013-2016)

jogcím	2013.	2014.	2015.	2016.
bruttó bér (az adó alapja)	114.000 Ft	118.000 Ft	122.000 Ft	129.000 Ft
Levonások a munkavállalótól				
nyugdíjjárulék 10%	11.400Ft	11.800Ft	12.200Ft	12.900Ft
személyi jövedelemadó 16%	18.240 Ft	18.880Ft	19.520Ft	19.350Ft
15%				
egészségbiztosítási és munkaeerő-piaci járulék 8,5%	9.690Ft	10.030Ft	10.370Ft	10.965Ft
összesen	39.330Ft	40.710Ft	42.090Ft	43.215Ft
nettó bér	74.670Ft	77.290Ft	79.910Ft	85.785Ft
A munkáltatót terhelő adók				
szociális hozzájárulási adó 27%	30.780Ft	31.860Ft	32.940Ft	34.830Ft
szakképzési hozzájárulás 1,5%	1.710Ft	1.770Ft	1.830Ft	1.935Ft
a munkáltató fizeti	32.490Ft	33.630Ft	34.770Ft	36.765Ft
Egy munkavállaló összesen ennyibe kerül a vállalkozásnak.	146.490Ft	151.630Ft	156.770Ft	165.765Ft
Forrás: Saját szerkesztés alapján.				

Fontos, ha a betöltött munkakör nem igényli a munkavállaló magasabb szintű végzettségét, így a munkáltató nem kötelezhető a garantált bérminimum kifizetésére.

Az előzőekben ismertetett minimálbér mértéke a versenyszférára igaz. A közfoglalkoztatottaknak külön minimálbér kategóriái vannak. A közfoglalkoztatásban dolgozók havi minimálbére bruttó 79.155 Ft, a garantált közfoglalkoztatási bér szakképzett munkavállaló esetében havi 101.480 Ft 2016-ban.

Közfoglalkoztatási bérek, illetmények 2016-ban (forint, bruttó érték)			
	Havi bér (forint/hó)	Heti bér (forint/hét)	Napi bér (forint/nap)
Közfoglalkoztatási bér	79.155	18.200	3.639
Garantált közfoglalkoztatási bér (Szakképzett közfoglalkoztatott garantált bére)	101.480	23.330	4.666
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér	87.090	20.02	4.004
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér	111.660	25.670	5.134

11. ábra Közfoglalkoztatási bérek, illetmények 2016-ban

Forrás: officina.hu²⁴

²⁴ <http://officina.hu/gazdasag/58-kozfoglalkoztatasi-ber-kozmunkas> (Letöltve: 2016.05.23.)

A személyi alapbért a munkaszerződésben kell rögzíteni. A munkavállalót megillető munkabért időbérként vagy teljesítménybérként, vagy ezek összekapcsolásával állapítható meg.

3.2.2.2. Változó bérelemek

A változó bérelemek az alapbéren felüli kiegészítő juttatások. A vállalkozás a munkavállalóinak motivációs célból adja ezen juttatásokat az üzemi szociálpolitika keretében.

3.2.2.2.1. Tőkerészesedés

A tőkerészesedést főleg a vezetők körében alkalmazzák. A tőkerészesedés során a vezető tőketulajdonossá válik. Az ösztönzési rendszer arra alapul, hogy a már tulajdonosként dolgozó munkatársat így ösztönözni tudják arra, hogy a vállalkozás minél eredményesebb legyen. Az elért eredmény után jár az osztalék, így a dolgozó érdekelté válik a minél nagyobb eredmény elérésében.

3.2.2.2.2. Nyereségrészesedés

A nyereségrészesedés célja, hogy a munkavállalói és a vállalati érdekek összekapcsolódjanak. A munkavállaló a vállalati profit egy meghatározott részéből kaphat részesedést. A nyereségrészesedés lehet:

- készpénz,
- dolgozói részvény.

3.2.2.2.3. Teljesítménypótlékok

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkabéren felül illeti meg. A bérpótlék számítási alapja a dolgozó alapbére, de ettől eltérhet mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés. A munkaközi szünet tartamára, függetlenül attól, hogy az az idő része-e a munkaidőnek vagy sem, bérpótlék nem adható.

A vasárnapi munkavégzés esetén 50% pótlék illeti meg a munkavállalót ha, a munkáltató több műszakos tevékenység keretében, illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatja a munkavállalót. Vasárnapi pótlék illeti meg a munkavállalót abban az esetben is, ha rendkívüli munkaidőben történik a munkavégzés.

A munkaszüneti napi munkavégzés esetében a dolgozót 100%-os bérpótlék illeti meg. A Mt. 141. § szerint a húsvét-, illetve pünkösdvasárnap, valamint a vasárnapra eső munkaszüneti napok történő munkavégzés esetében adható a bérpótlék.

A munkavállalót 30% bérpótlék illeti meg, ha a műszakpótlékra való jogosultságnak három feltétele egyszerre teljesül:

- több műszakos tevékenység keretében történjen a munkavállaló foglalkoztatása,
- a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének rendszeres váltakozása, valamint
- a műszakpótlékra jogosító időben, azaz 18 és 6 óra között történő munkavégzés.²⁵

A munkavállalót a pótlék arányosan illeti meg abban az esetben, ha a munkavégzés időtartama csak részben esik 18 és 6 óra közé. A pótlék mind rendes, mind pedig rendkívüli munkavégzés esetében jár a dolgozónak.

A műszakpótlékra nem jogosult munkavállalónak az egy órát meghaladó éjszakai munkavégzés esetében éjszakai pótlékot köteles adni a munkáltató. Éjszakai munkavégzésnek minősül a 22 és a 6 óra közötti foglalkoztatás. A pótlék mértéke 15%. Műszakpótlék és éjszakai pótlék egyidejűleg nem adható egy munkavállalónak.

A 143. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót 50% bérpótlék vagy szabadidő illeti meg a felek megállapodása szerint:

- „a munkaidő- beosztás szerint napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidőkereten vagy
- az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén”.²⁶

A dolgozót az elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértéke külföldi munkavégzés során is megilleti.

Abban az esetben ha a munkaadó és a munkavállaló szabadidőben állapodnak meg, a szabadidő tartamára munkavégzés nélkül bér illeti meg a dolgozót. A szabadidőt legkésőbb a munkáltatónak a rendkívüli munkavégzést követő hónapban, illetve egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében az elszámolási időszak végéig kell kiadni.

Készenlét esetén 20%, ügyelet esettén pedig 40% bérpótlék jár a dolgozónak. Ügyelet esetén, ha a munkaidő nem mérhető, mert például többször kell hosszabb-rövidebb munkát végezni, az előzőektől eltérően az ügyelet teljes időtartamára 50% bérpótlék jár a munkavállalónak.

A Munka törvénykönyv 145.§ (1) bekezdése lehetővé teszi, a bérpótlék fizetésének mellőzését, abban az esetben, ha a felek a munkaszerződésben a munkavégzés sajátosságait figyelembe véve határozzák meg. Például egy éjszakai portás munkavállalót

²⁵ Pál Lajos- Lőrincz György- Kozma Anna- Pethő Róbert: Az új munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2012. 237-238. old.

²⁶ Munka Törvénykönyve 143.§ (1) bekezdés

bérét magasabb összegben állapítják meg, ebben az esetben elhagyható a bérpótlék fizetése.

”145. § (1) A felek a 140-142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg.

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

(3) A pótlékátalány arányos részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.”²⁷

Továbbiakban a Munka Törvénykönyvében rögzítetteken kívül további bérpótlékokat is fizethet a munkáltató a munkavállalóinak. A gyakorlatban széles körben alkalmazzák a nyelvpótléket, ha a munkavállaló az idegen nyelv tudását a munkavégzés során alkalmazza. Egészségre ártalmas munkavégzés esetén a veszélyességi pótléket is sok vállalkozás használja. Egészségügyi pótlék alkalmazása azokban a munkakörökben elterjedt, ahol a munkavállaló szervezete egészségromlásnak van kitéve, például a levéltárban dolgozók kaphatnak ilyen bérpótléket.

3.2.2.2.4. Prémium

A prémium egy előre meghatározott prémium feladat elvégzéséért járó többletbér. Összege ismert már a munka elvégzése előtt. Ösztönzőbb hatással van a munkavállalóra, mint a bónusz, mivel előre meghatározott.

3.2.2.2.5. Bónusz (jutalom)

A bónusz ez elvégzett komplex munka utólagos elismerése. Az összege nincs előre meghatározva, a menedzsment dönt a jutalom alkalmazásáról az eredményesen elvégzett feladat után. A jutalom lehet egyéni vagy csoportos juttatás.

Az egyéni bónusz az alapfizetésen felüli bérrész, amelyet a sikeresen elvégzett munkáért, teljesítményért kap a munkavállaló. Például: egy projekt sikeres lezárása után.

Csoportos bónuszt azok a szervezetek alkalmazzák főképpen, amelyek előnyben részesítik a csapatmunkát. A csoportos jutalmat egy csoport sikeres munkavégzéséhez kapcsolják, például egy közös projekt lezárásához, egy csoportcél megvalósításához.

²⁷ Munka Törvénykönyve 145. § (1) bekezdés

3.2.3. Cafeteria

A cafeteria rendszer keretében a munkavállaló maga választhat a munkáltató által kínált adómentes juttatásokból a saját igényeinek megfelelően. A cafeteria a munkabérhez képest olcsóbb, így a vállalkozás számára költséghatékony ösztönzési rendszer. Erről részletesen ld. az 5. fejezetet.

4. A béren kívüli juttatások jelentősége

A bérek kívüli juttatások egy olyan juttatási rendszert foglal magába, amelyet a munkavállaló a saját igényeinek megfelelően állít össze a munkáltató által kínált juttatásokból. Béren kívüli juttatások éves 200 ezer forintos keretösszegig, valamint 450 ezer forintos rekreációs keretösszegig állnak rendelkezésre. Az éves keretösszeget nem befolyásolja az, hogy a foglalkoztatás teljes vagy részmunkaidőben történik, azaz a keretösszeget akkor sem kell arányosítani, ha a dolgozó részmunkaidőben van foglalkoztatva a vállalkozásnál.

2016-ban csökkent a munkavállalót terhelő személyi jövedelemadó 15%-ra. Így a béren kívüli juttatások adóterhei is csökkentek. Az adóteher 2016-ban 34,51% összesen, amely az 1,19-szeres szorzó után 15% személyi jövedelemadó és 14% EHO terhel.

A következő tételek tartoznak a béren kívüli juttatások közé:

- Erzsébet-utalvány,
- helyi bérlet,
- iskolakezdési támogatás,
- egészség- és önszegélyező pénztár hozzájárulás,
- önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- munkahelyi étkezés,
- iskolarendszerű képzés,
- üdültetés,
- foglalkoztatói nyugdíjpénztár,
- SZÉP kártya szálláshely alszámla,
- SZÉP kártya vendéglátás alszámla,
- SZÉP kártya szabadidő alszámla.

Juttatások magánszemélyek részére	2015	2016
II. Béren kívüli juttatások évi 200 000 Ft-ig (SZÉP kártya esetén évi 450 000 Ft-ig)	Kifizető összes terhe:	
	35,7%	34,51%
▪ helyi utazási (pl. BKV) bérlet	✓	✓
▪ Erzsébet-utalvány havi 8 000 Ft-ig	✓	✓
▪ munkahelyi (üzemi) étkeztetés havi 12 500 Ft-ig (munkáltató telephelyén működő étkezőhely)	✓	✓
▪ SZÉP kártyára utalt összeg, maximum 225 000 Ft (szálláshely) + 150 000 Ft (vendéglátás) + 75 000 Ft (egészségmegőrzés), összesen maximum 450 000 Ft/év	✓	✓
▪ üdülési szolgáltatás a munkáltató üdülőjében (max. minimálbér/fő/év)	✓	✓
▪ iskolakezdési támogatás utalvány formájában, maximum a minimálbér 30%-a, évente egyszer	✓	✓
▪ önkéntes kölcsönös nyugdíj-, egészség- vagy önsegélyező pénztárba, foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézménybe fizetett munkáltatói hozzájárulás, maximum a minimálbér 50% illetve 30%-a	✓	✓
▪ munkáltatói tag által az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba célzott szolgáltatásként befizetett összeg a pénztárral kötött szerződés szerint és a jogszabályi feltételek mellett (max. évente a pénztártag alkalmazottak létszáma és a minimálbér szorzata) – a pénztárba előre meghatározott célra befizetett munkáltatói támogatást a béren kívüli juttatások egy magánszemélyre jutó éves keretösszegénél nem kell figyelembe venni	✓	✓
▪ iskolarendszerű képzés munkáltató által átvállalt költsége a minimálbér 2,5-szereséig (a képzés a munkakör betöltéséhez szükséges ismeretek megszerzését, bővítését szolgálja)	✓	✓

12. ábra Béren kívüli juttatások 2015-ben és 2016-ban

Forrás: abt.hu²⁸

Az Erzsébet-utalvány a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által papíron vagy elektronikus formában kibocsátott utalvány. A 2010-es évek elején a hazai piacot uraló három francia érdekeltségű cég: Edenred mellett a Spodexo Pass Hungária Kft. és a La Chéque Déjeuner Étkezési Utalványt Gyártó és Forgalmazó Kft. A második Orbán-kormány az étkezési utalványok piacát államosította, így az előbb említett három francia érdekeltségű céget lehetetlen helyzetbe hozta. Az Európai Bizottság évek alatt sem tudta rávenni a magyar kormányt az Európai Unió jogba ütköző szabályok megváltoztatására.

²⁸ <http://www.abt.hu/hirek/66/2016++Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltve:2016.05.08.)

A kormány megállapodott a legnagyobb magyar tulajdonú kiskereskedelmi láncokkal az utalvány elfogadásáról (CBA, COOP), ezután a nagykereskedelmi egységekkel is szerződést kötött (Tesco, Spar, Auchan, Lidl, Aldi).

Az Erzsébet-utalvány maximum havonta 8000 forint összegben adható a munkavállalóknak. Papír alapú utalványnak használatakor 100 Ft-tal oszthatónak kell lenni, a legkisebb igényelhető utalványtömb értéke 1000 Ft lehet. Az utalványok kiosztása vagy az elektronikus utalványok feltöltése havonta, negyedévente, illetve évente történhet.

Abban az esetben, ha a munkavállaló év közben nem részesül ebben a juttatásban év végén egy összegben is felveheti a 12 hónapra jutó összeget. Egy adóévben több munkaadó is adhat ugyanazon munkavállalónak Erzsébet-utalványt a meghatározott keretösszeg figyelembevételével. Az Erzsébet-utalvány család tagjai:

- Étkezési Erzsébet-utalvány,
- Gyermekvédelmi Erzsébet-utalvány,
- Ajándék Erzsébet-utalvány,
- Iskolai Erzsébet-utalvány,
- Kultúra Erzsébet-utalvány,
- Sport Erzsébet-utalvány.



13. ábra A „rég” Erzsébet-utalvány család
Forrás: erzsebetutalvany.hu²⁹

Az Erzsébet-utalvány család 2015. január 1-től színesebb formában jelenik meg, felhasználási módja továbbá is változatlan marad.

²⁹ <http://erzsebetutalvany.hu/contents/11,Erzs%C3%A9bet-utalv%C3%A1ny+csal%C3%A1d> (Letöltve: 2016.04.10.)



ERZSÉBET
UTALVÁNY
CSALÁD



14. ábra A megújult Erzsébet-utalvány család
Forrás: erzsebet-utalvany.blogspot.com³⁰

Az Erzsébet-utalvány Plusz egyesíti mind a hatféle utalványt. A kártyákon lévő egyenlegek külön-külön érhetőek el. A mágnescsíkkal ellátott kártyát vásárláskor PIN kód védi. Az elektronikus kártya népszerű innovatív megoldás. A korszerű kártyával mindenki nyer. A munkaadóknak megkönnyíti a kiosztással járó feladatokat, a munkavállalóknak biztonságosabb vásárlást tesz lehetővé.



**KORSZERŰ
MEGOLDÁS**
Kényelmes
Biztonságos
Sokoldalú

15. ábra Erzsébet-kártya Plusz
Forrás: www.erzsebetutalvanyplusz.hu³¹

A helyi utazási bérletet a munkáltató nevére kiállított számlával kell megvásárolni. Abban az esetben nem minősül béren kívüli juttatásnak, ha azt munkájába járáshoz biztosítja a munkáltató. Amennyiben a munkavállaló a munkába járáshoz vásárolja meg az utazási bérletet, úgy a Szja. tv. 25. § (2) bekezdése értelmében munkába járáshoz

³⁰ <http://erzsebet-utalvany.blogspot.hu/> (Letöltve: 2016.04.10.)

³¹ <https://www.erzsebetutalvanyplusz.hu/erzsebet-utalvany-plusz.html> (Letöltve: 2016.04.10.)

kapcsolódó juttatás melyet jövedelemként nem lehet figyelembe venni a magánszemélynél, ekkor a munkavállalót nem terheli adófizetési kötelezettség.

Az iskolakezdési támogatás a köznevelésben részt vevő tanulóra tekintettel juttatható a munkavállalónak. Az óvódás gyermekét nevelő szülő nem illeti meg ez a támogatás, legelőször az első osztály megkezdése előtt 60 nappal részesülhet ezen jogcímen juttatásban. A támogatást a munkáltató papír alapon, illetve elektronikus formában is kibocsáthatja a tanév első napját megelőző 60. napon. A támogatás taneszköz, tankönyv és ruházat vásárlására alkalmas. Mindkét szülő részesülhet ezen támogatásban, még abban az esetben is ha ugyanannál a cégnél dolgoznak. Ezen a jogcímen több munkavállalótól is kaphat iskolakezdési támogatást a dolgozó. A támogatás összege a minimálbér 30%-a, amely szerint 2016-ban 33.300 forint/gyermek/év a felhasználható keret.

Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári, valamint Egészség- és önszegélyező pénztár esetében a dolgozó csak egy munkáltatótól kaphat ilyen fajta juttatást. Ezért ha a munkavállalónak több helyen van dolgozói jogviszonya nyilatkoznia kell az erre rendszeresített nyomtatványom, hogy mely munkáltatónál kéri a juttatást. Egészség- és önszegélyező pénztár esetében a minimálbér 30%-a (33.300 forint) adható havonta, Önkéntes Nyugdíjpénztár esetében a minimálbér 50%-a (55.500 forint).

Munkahelyi (üzemi) étkezés akkor valósul meg, ha munkáltató telephelyén működő, kizárólag az adott munkáltató munkavállalóit ellátó étkezőhelyen történik az étkezés. A munkahelyi étkezés történhet a munkáltató nevére szóló bizonylat, számla alapján, annak megtérítésével vagy az étkezőhelyet üzemeltető által kibocsátott utalvány ellenében. Több munkáltatótól is kaphat ezen a jogcímen juttatást a dolgozó. 2016-ban havonta 12.500 Ft juttatást kaphat a munkavállaló ezen a jogcímen.

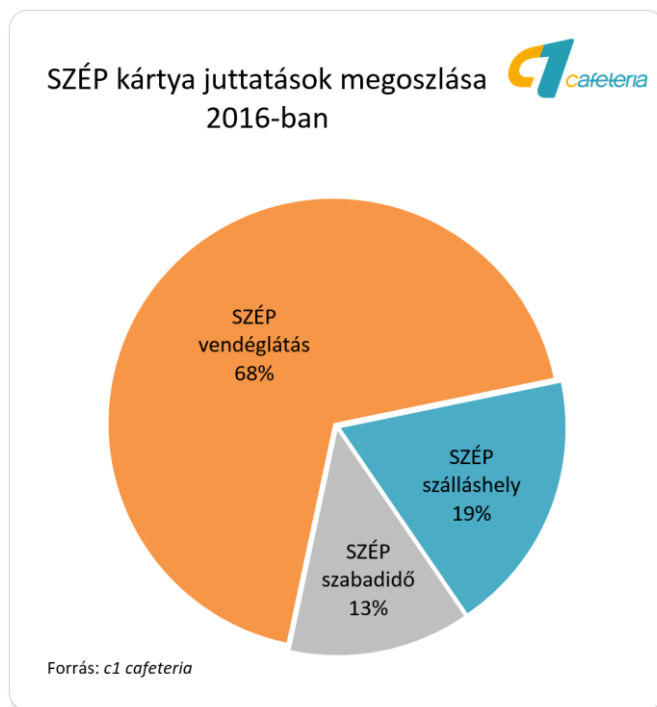
A magánszemély iskolarendszerű képzésének költsége akkor terheli a munkavállalót, ha a képzés munkáltatói elrendelés alapján a munkakör betöltéséhez szükséges, vagy a munkáltató tevékenységével összefüggő szakmai ismeretek megszerzését szolgálja, hozzájárul a jobb munkavégzéshez. A képzés költségeihez az utazás és a szállás költsége nem számolható el, ebben az esetben a Szja. tv. hivatali, üzleti útra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. Iskolarendszerű képzés jogcíme alatt a munkavállalót a mindenkori minimálbér 2,5-szerese illeti meg évente. Az idei évben ez 277.500 Ft-nak felel meg.

Üdültetés esetén csak a belföldön lévő üdülőben nyújtott szolgáltatás minősül béren kívüli juttatásnak. A munkavállaló évente a minimálbér összegéig részesülhet ezen

juttatásban. Az Szja. tv. szerint 200 ezer Ft-os keretösszegig részét képi a munkavállalónál a dolgozóra tekintettel más személyeknek biztosított szolgáltatás is. A Ptk. irányadó abban, hogy mely személyek sorolhatóak közeli hozzátartozók közé. Közeli hozzátartozók a következő személyek: házastárs, egyeneságbeli rokon, örökbefogadott gyermek, mostoha- és nevelt gyermek, testvér. A Ptk. értelmében az élettárs nem minősül közeli hozzátartozónak.

A Széchenyi Pihenőkártyát magyarországi szolgáltatás igénybevételére jogosítja fel a dolgozót. A kártya esetében lehetőség van társkártya igénylésére a munkáltatónál. Az utalványokat a juttatás évét követő második naptári év május 31-ig kell felhasználni. Abban az esetben, ha a fel nem használt utalványok lejárnak, a munkáltató nem köteles visszatéríteni a lejárt utalványok összegét. A SZÉP-kártya három alszámlából áll, ezek a következők:

- szálláshely alszámla: 225.000 Ft/év,
- vendéglátás alszámla: 150.000 Ft/év,
- egészségügy alszámla: 75.000 Ft/év.



16. ábra SZÉP kártya juttatások megoszlása 2016-ban
Forrás: www.info.c1c.hu³²

A Széchenyi Pihenőkártyát alszámláin lévő összegek az alábbi szolgáltatásokra használhatók fel:

³² http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.05.10.)

A SZÉP-kártyán lévő összeg az alábbi szolgáltatásokra használható fel

Szálláshely alszámla	<ul style="list-style-type: none"> • szálláshely-szolgáltatás, • belföldi utazásszervezés.
Vendéglátás alszámla	<ul style="list-style-type: none"> • éttermi és mozgó vendéglátás, • egyéb vendéglátás, • szálláshely-szolgáltatás.
Szabadidő alszámla	<ul style="list-style-type: none"> • egyéb humán-egészségügyi ellátás, • előadó-művészet, • múzeumi tevékenység, • növény-, állatkert és természetvédelmi terület működtetése, • vidámparki, szórakoztatóparki tevékenység, • máshová nem sorolt egyéb szórakoztatás, szabadidő tevékenység, • fizikai közérzetet javító szolgáltatás, • testedzési szolgáltatás, • egyéb sporttevékenység, • belvízi személyszállítás, • egyéb foglалás, • sportlétesítmény működtetése, • sportegyesületi tevékenység, • sport, szabadidős képzés, • szabadidős, sporteszköz kölcsönzése, • szálláshely-szolgáltatás.

Saját szerkesztés Böszörményi Judit: Cafeteria szabályzat vállalkozások részére. Saldo Kiadó, Budapest, 2016. 17. old. alapján.

A SZÉP-kártya maximális összege évente 450.000 forint lehet, melyet a munkáltató átutalással teljesít. Az igénybe vett szolgáltatásokat a megfelelő alszámlájáról lehet kifizetni. A kártya lejárat ideje 3 év, de a kibocsátók egységesen 5 évre adják. Jelenleg három bank, az MKB, a K&H és az OTP bocsáthat ki SZÉP-kártyát.



17. ábra Széchenyi Pihenőkártya
Forrás: myszallas.hu³³

A béren kívüli juttatások nem képezik részét a bérköltségnek. A juttatás alapján véve nem jár a munkavállalóknak, hanem a munkáltató diszkrecionális döntése alapján adhatja. Illetve, ha a kollektív szerződés tárgyalásai során a szakszervezet kiharcolja ezeket a juttatásokat. A béren kívüli juttatások függetlenek a munkavállaló teljesítményétől.

5. Egyes meghatározott juttatások

A Szoj tv. 70. § (4) bekezdés a) pont alapján a béren kívüli juttatások egyedi értékhatárát feletti része tartozik az egyes meghatározott juttatások közé. Ide sorolhatóak azok a juttatások, amelyek az egyedi értékhatárt nem lépték át, de összértékükben meghaladták a 200 ezer forintot (a SZÉP-kártyán kívül), a keretösszeget meghaladó részt már nagyobb mértékű adó terheli. A 450 ezer forintos rekreációs keretösszeget meghaladó részt is ide tartozik.

A keretösszeget meghaladó összegeken kívül ide sorolható a munkáltató által adott adóköteles biztosítási díjat. A csekély értékű ajándék, amelyet évente 3 alkalommal maximum a mindenkori minimálbér 10%-ig azaz 11.100 Ft-ig adhat a munkáltató a dolgozóknak.

Ebben az esetben már az adóvonzat is növekszik, itt már 49,98% adóval kell számolni a munkaadóknak.

³³ <http://myszallas.com/blog/otp-mkb-es-kh-szep-kartya/> (Letöltve: 2016.04.10.)

Juttatások magánszemélyek részére	2015	2016
III. Egyes meghatározott juttatások és béren kívüli juttatások évi 200 000 Ft felett (SZÉP kártya esetén évi 450 000 Ft felett)	Kifizető összes terhe:	
	51,17%	49,98%
▪ a II. pontban felsorolt béren kívüli juttatások egyedi értékhatárt meghaladó része után	✓	✓
▪ a II. pontban felsorolt béren kívüli juttatások egyedi értékhatár alatti, de összesen az évi 200 000 Ft-ot meghaladó része	✓	✓
▪ SZÉP kártya esetén az éves rekreációs keret (450 000 Ft) feletti összeg (az éves keret munkavállalónként értendő, ahol közeli hozzátartozó is jogosult a juttatásra)	✓	✓
▪ csekély értékű ajándék, legfeljebb évente 3 alkalommal, a minimálbér 10%-áig	✓	✓
▪ valamennyi munkavállaló számára vagy belső szabályzatban rögzített személyek részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás	✓	✓
▪ reprezentáció és üzleti ajándék értékhatár nélkül (a juttatás hónapjában adóköteles)	✓	✓
▪ hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés és más szolgáltatás	✓	✓
▪ cégtelefon magáncélú használata (vélelmezett 20%)	✓	✓
▪ egyidejűleg több magánszemély számára történő juttatás, ha nem lehet megállapítani az egyes magánszemélyek által megszerzett jövedelmet	✓	✓
▪ vendéglátásra, szabadidőprogramra irányuló rendezvényen nyújtott étkezés, szállás, egyéb szolgáltatás, ill. magánszemélyeknek a minimálbér 25%-át nem meghaladó értékben adott ajándéktárgy	✓	✓
▪ reklámcélú, üzletpolitikai ajándék értékhatár nélkül (magánszemélyeknek nyújtott árengedmények, visszatérítések, áruminták)	✓	✓
▪ megtakarítási típusú biztosítások más személy által fizetett díja	✓	✓

A II. pontban felsorolt juttatásokat lásd a 11. ábrán.

18. ábra Egyes meghatározott juttatások 2015-ben és 2016-ban³⁴
Forrás: abt.hu

³⁴ <http://www.abt.hu/hirek/66/2016++Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltés: 2016.08.05.)

6. A cafeteria rendszere

6.1. Struktúrája.

A cafeteria jelenlegi rendszere az Egyesült Államokból ered. Az étkezési utalványok több évtizedes múltra tekintenek vissza, de csak 1995-ben jelentek meg azok az étkezési utalványok, melyek a mai cafeteria rendszerbe sorolhatók.

A cafeteria rendszer tervezésekor meg kell határozni minden vállalkozásnak a rendszer alapelveit, a következő témakörökben:

- A vállalkozásnál dolgozó munkavállalók mely köre esik a cafeteria rendszer hatálya alá.
- A rendszer alá tartozó dolgozók kiválasztása milyen időtartamra szól.
- A rendszer lehetővé teszi-e a fel nem használt keretösszeg átvitelét a következő adóévben. Illetve, amennyiben a keretösszeg nem vihető át a következő időszakra, akkor a munkavállaló milyen formában juthat hozzá.
- A rendszer megengedi-e a túlköltekezést?
- Az adott időszak közben belépő munkavállalók, hogyan legyen a keretösszeget meghatározva. Illetve a kilépő dolgozó elszámoltatása hogyan történje.
- Mely juttatási elemek tartozzanak a cafeteria rendszerében a vállalkozásnál.

A gyakorlatban több helyen is irányított cafeteria rendszert alkalmaznak. Irányított cafeteria rendszer esetében a munkáltató egy előre meghatározott csomagot ajánl a dolgozóknak. Ilyen rendszert alkalmaz például a következő két vállalkozás: a Zalaerdő Zrt. és a Siroma-Plast Kft. A nem irányított cafeteria rendszerénél a munkavállaló szabadon állíthatja össze az igényeinek megfelelő csomagot a keretösszeg figyelembevételével. A MOL Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt. megfelelő példa a szabad egyénienkénti cafeteria csomag kialakítására.

A bérhez képest alacsonyabb adóvonzattal rendelkeznek, így a munkáltatóknak költséghatékonyabb megoldás, mint a munkabér. A cafeteria rendszer ugyanakkor színes palettát kínál a munkavállalóknak:

- munkabajárás,
- sport rendezvény belépő,
- kulturális rendezvény belépő,
- bölcsőde,
- kockázati biztosítás,
- teljes életre szóló biztosítás,

- számítógép használat,
- lakáscélú támogatás.

Juttatások magánszemélyek részére	2015	2016
I. Adómentes juttatások		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ lakáscélú munkáltatói támogatás a vételár vagy építési költség 30%-áig, de 5 évente maximum 5 millió Ft ▪ kamatmentes lakáscélú munkáltatói kölcsön hitelintézetten keresztül <p>Közös feltételek: egy korábban felvett hitel visszafizetéséhez, törlesztéséhez, akadálymentesítés céljából is adható, a méltányolható lakásigény feltételeit külön jogszabály határozza meg</p>	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kockázati biztosítás díja ugyanazon biztosított személyre tekintettel havonta legfeljebb a minimálbér 30%-áig 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ határozatlan idejű, kizárólag halál esetére szóló életbiztosítás rendszeres díja (évente egyszeri díjfizetés, bejelentés alapján, külön feltételekkel) 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ vezető tisztségviselői feladatok ellátásával kapcsolatban kötött és a társaság által fizetett felelősségbiztosítás díja (visszamenőlegesen bármely évre, önellenőrzéssel módosítható) 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ingyenes (otthoni) számítógép használat biztosítása a munkavállaló számára 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ sporteseményre szóló belépőjegy, bérlet bármely magánszemély számára értékhatár nélkül 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépőjegy, bérlet, könyvtári beiratkozási díj (ugyanazon magánszemélynek max. 50 000 Ft/év) 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ védőoltás, egészség- és balesetvédelmi eszközök biztosítása külön jogszabály szerint 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ingyenesen vagy kedvezményesen nyújtott bölcsődei szolgáltatás, foglalkozás-egészségügyi ellátás, kegyeleti ellátás 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ álláskeresőnek nyújtott lakhatási támogatás külön kormányrendelet szerint (legalább 100 km a távolság az állandó lakóhely és a munkahely között vagy minimum 6 óra az oda- és visszautazás ideje) ▪ munkába járás költségtérítése külön kormányrendelet alapján 	✓	✓

19. ábra Adómentes juttatások 2015-ben és 2016-ban³⁵
 Forrás: abt.hu

A munkáltató összeghatár nélkül juttathat a dolgozóinak sportrendezvényre szóló belépőjegyet vagy bérletet.

³⁵ <http://www.abt.hu/hirek/66/2016+-+Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltve: 2016.05.08.)

Az adóévben 50.000 forint összeghatárig vehet igénybe a munkavállaló kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló, belépőjegy, bérlet, könyvtári beiratkozási díj, utalvány. A következő szolgáltatások tartoznak ide:

- muzeális intézmény és művészeti létesítmény kiállítása;
- színház-, tánc-, cirkusz- vagy táncművészeti előadás;
- közművelődési tevékenységet folytató szervezet által nyújtott kulturális szolgáltatás.

Az adómentes bölcsődei szolgáltatás azokat a munkavállalókat célozza meg, akiknek gyermeke a 3 éven aluli, illetve a 4. életévét betöltött még nem érett az óvodai nevelésre testi és szellemi fejlettségi szintje alapján. A bölcsődei szolgáltatást korlátozás nélkül térítheti meg a munkáltató. Állami és nem állami szerv által üzemeltetett bölcsőde, családi napközi szolgáltatásainak esetén is fennáll az adómentesség.

Az Szja. tv. 3. § (91.) bekezdése foglalja magában a kockázati biztosítás fogalmát, amely a törvény szerint a következő: „az olyan személybiztosítás, amely esetében biztosítási esemény bekövetkezése nélkül vagyoni érték kivonására nincs lehetőség.”

A munkaadó a munkavállalónak korlát nélkül adómentesen biztosíthat számítógép használatot. Az alapgéphez hozzátartozik minden olyan tartozék, mely hozzájárul a számítógép rendeltetésszerű használatához. Ilyen például:

- monitor,
- egér,
- billentyűzet,
- nyomtató,
- különféle szoftvertermékek,
- és egyéb alkatrészek.

Az életbiztosítás során a biztosító kötelezettséget vállal a természetes személy halála, meghatározott életkor vagy időpont, más biztosítási esemény bekövetkezése esetén a szerződésben meghatározott biztosítási összeg kifizetésére. A biztosítás korlátlan összegben áll rendelkezésre.

Lakáscélú vissza nem térítendő támogatás, hiteltörlesztéshez nyújtott támogatás 5 évente 5 millió forintig nyújtható a munkavállalónak. Lakáscélú felhasználásnak minősül a támogatás, ha:

- „a belföldön fekvő lakás tulajdonjogának és a lakáshoz kapcsolódó földhasználati jognak adásvétele vagy más visszerhes szerződés keretében történő megszerzése,

- a belföldön fekvő lakás építése, építtetése,
- a belföldön fekvő lakás alapterületének legalább egy lakószobával történő bővítését eredményező növelése,
- a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendelet szerint meghatározott korszerűsítés,
- a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendelet szerint meghatározott akadálymentesítés.”³⁶

A különböző juttatásokhoz eltérő dokumentumokra van szükség, ezek tartamilag is eltérnek egymástól. (Ld. 1-9. számú melléklet.) A cafeteria nyilatkozatban (2. számú melléklet) feltüntetett juttatások közül választhat a dolgozó a saját igényeinek megfelelően. Vannak vállalkozások, akik nem papír alapú nyilatkozatot alkalmaznak, hanem elektronikus formában tölthetik ki a dolgozók a dokumentumot.

CAFETERIA NYILATKOZAT

Név: Kovács Béla
 Szervezeti egység: Jogi osztály
 Kategória: PÉP (30%)
 Belépés dátuma: 2008.01.02
 Éves keret (netto): 100.000
 Jogosult hónapok száma: 12
 Éves keret (bruttó): 125.000

Igényelhető jogcímek	Felhasználható összeg	Alkalmankénti összeg	Éves összeg (netto)	Éves összeg (bruttó)
Önkéntes nyugdíjpénztári támogatás <input type="checkbox"/> Nyilatkozat	234.000	234.000	234.000	234.000
Önkéntes egészségpénztári támogatás <input type="checkbox"/> Nyilatkozat	234.000	234.000	234.000	234.000
BKV bérlet <input type="checkbox"/> Nyilatkozat	232.000		232.000	232.000
Üdülési hozzájárulás <input type="checkbox"/> Nyilatkozat	1		1	1
Közzeli hozzátartozó 1. <input checked="" type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Közzeli hozzátartozó 2. <input checked="" type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Otthoni internet támogatás <input type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Iskolakezdesi támogatás <input type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Gyermek 1. <input checked="" type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Gyermek 2. <input checked="" type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Meleg étkezési utalvány <input type="checkbox"/> Nyilatkozat				
Összesen:			567.000	657.000
Fennmaradó:			-432.000	-567.000

Mentés Ellenőrzés Beküldés Nyomtatás Mégsem

20. ábra Cafeteria nyilatkozat a MOSS Cafeteria nyilvántartó rendszerben
 Forrás: wildom.com³⁷

Az interneten számos cafeteria kalkulátor érhető el, amely a vállalkozások számára is megkönnyítheti a tervezést.

³⁶ Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt. Budapest, 2016. 51. old.

³⁷ <http://www.wildom.com/cafeteria> (Letöltve: 2016.05.10.)

Cafeteria számítás 2016																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Bérijövedelemként</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juttatás:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Kifizető terhei (28,5%):</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Összköltség:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Nettó:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Bérijövedelemként		Juttatás:	0	Kifizető terhei (28,5%):	0	Összköltség:	0	Nettó:	0	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Béren kívüli juttatásként</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juttatás:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Kifizető terhei (34,51%):</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Összköltség:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Nettó:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Béren kívüli juttatásként		Juttatás:	0	Kifizető terhei (34,51%):	0	Összköltség:	0	Nettó:	0	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Egyes meghatározott juttatásként</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juttatás:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Kifizető terhei (49,98%):</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Összköltség:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Nettó:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Egyes meghatározott juttatásként		Juttatás:	0	Kifizető terhei (49,98%):	0	Összköltség:	0	Nettó:	0	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Összesen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juttatás:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Kifizető terhei:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Összköltség:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Nettó:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Összesen		Juttatás:	0	Kifizető terhei:	0	Összköltség:	0	Nettó:	0
Bérijövedelemként																																											
Juttatás:	0																																										
Kifizető terhei (28,5%):	0																																										
Összköltség:	0																																										
Nettó:	0																																										
Béren kívüli juttatásként																																											
Juttatás:	0																																										
Kifizető terhei (34,51%):	0																																										
Összköltség:	0																																										
Nettó:	0																																										
Egyes meghatározott juttatásként																																											
Juttatás:	0																																										
Kifizető terhei (49,98%):	0																																										
Összköltség:	0																																										
Nettó:	0																																										
Összesen																																											
Juttatás:	0																																										
Kifizető terhei:	0																																										
Összköltség:	0																																										
Nettó:	0																																										
Bérijövedelem számítás																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>Igénybevehető első házaspár kedvezmény:</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td>Igénybevehető családi kedvezmény:</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td>Családi járulékok kedvezmény alapja:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Igénybevehető járulékok kedvezmény:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Adóelőleg alapja:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Igénybevehető első házaspár kedvezmény:		Igénybevehető családi kedvezmény:		Családi járulékok kedvezmény alapja:	0	Igénybevehető járulékok kedvezmény:	0	Adóelőleg alapja:	0	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>Számított adóelőleg:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Igénybevehető személyi kedvezmény:</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td>Levonandó adóelőleg:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Számított adóelőleg:	0	Igénybevehető személyi kedvezmény:		Levonandó adóelőleg:	0	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>Biztosítottak terhelő járuléka (18,5%):</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Igénybevett járulékok kedvezmény:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Levonandó járulékok összesen:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Összes levonandó:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Kifizetendő:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Biztosítottak terhelő járuléka (18,5%):	0	Igénybevett járulékok kedvezmény:	0	Levonandó járulékok összesen:	0	Összes levonandó:	0	Kifizetendő:	0															
Igénybevehető első házaspár kedvezmény:																																											
Igénybevehető családi kedvezmény:																																											
Családi járulékok kedvezmény alapja:	0																																										
Igénybevehető járulékok kedvezmény:	0																																										
Adóelőleg alapja:	0																																										
Számított adóelőleg:	0																																										
Igénybevehető személyi kedvezmény:																																											
Levonandó adóelőleg:	0																																										
Biztosítottak terhelő járuléka (18,5%):	0																																										
Igénybevett járulékok kedvezmény:	0																																										
Levonandó járulékok összesen:	0																																										
Összes levonandó:	0																																										
Kifizetendő:	0																																										

21. ábra Cafeteria kalkulátor
 Forrás: novitax.hu³⁸

6.2. Előnyei és hátrányai.

Sok emberben felmerülhet, hogy milyen előnyökkel és hátrányokkal jár a cafeteria rendszer alkalmazása a vállalkozások és a munkavállalók életében. A szakirodalom tanulmányozása során a következő előnyöket és hátrányokat véltem felfedezni.

A rendszer előnyei:

- Azonos ráfordítás mellett magasabb nettó jövedelmet biztosít a munkavállalóknak.
- A cafeteria rendszer költséghatékony, kedvező adóteherrel párosul.
- A rendszeren keresztül adott juttatások a munkavállaló nettó jövedelmét növelik, amely hitelígénylet esetén komoly előnyt jelent.
- Növeli a dolgozók lojalitását és motiváltságát.
- Lehetőség nyílik az eddig nem legálisan adott juttatások szabályszerű juttatására.
- A cafeteria rendszer szabad választást enged a munkavállalóknak.
- A munkavállaló által összeválogatott juttatási csomag valóban a dolgozó igényeit tükrözi.
- Egyszerű, alacsony adminisztrációs igénnyel jár.
- A cafeteria rendszer keretében adott juttatások költsége előre tervezhető.

³⁸ http://novitax.hu/projectSetup/files/2015_os_anyagok/caf16.html (Letöltve: 2016. 05.24.)

A rendszer hátrányai:

- Egy új típusú adminisztrációs eszközt igényel.
- Új szemléletet kíván mind a munkavállalóktól, mind az alkalmazottaktól.

Összességében elmondható a rendszerről, hogy mind a vállalkozások, mind a munkavállalók számára előnyt jelent. A munkaadó költséghatékony módon jutalmazhatja meg a munkavállalóit, a dolgozó pedig saját igényeinek megfelelően választhat a felkínált juttatásokból.

A rendszer sikere nagyban köszönhető annak, hogy költséghatékony módon adóoptimalizáció mellett fejt ki ösztönző hatást a munkavállalókra. Illetve hosszú távon javítja a munkaadó versenyképességét a munkaerőpiacon.

6.3. Népszerűsége Magyarországon.

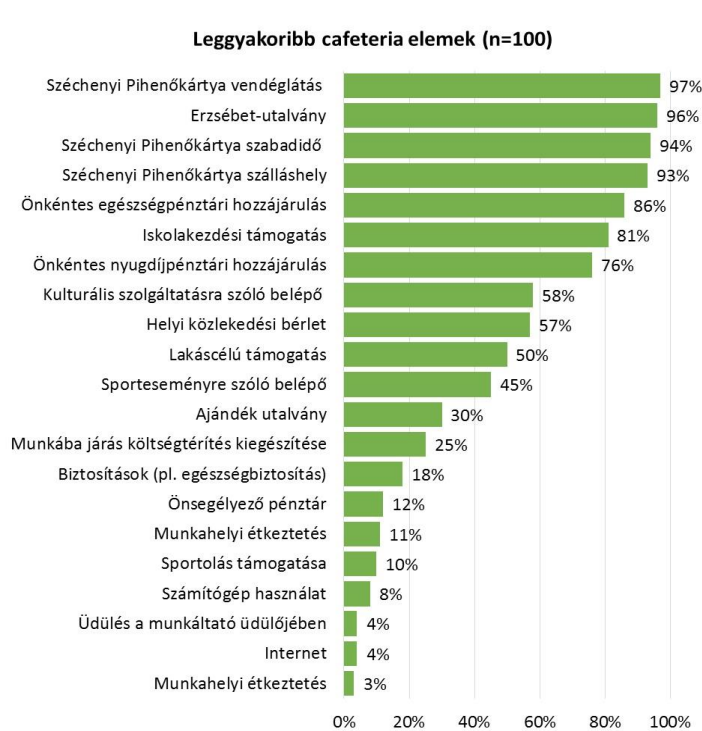
A cafeteria rendszer népszerűsége a kedvező adóterhekben rejlik a munkáltatók oldaláról. 2016-ban a juttatást kedvezőbb feltételek mellett vehetik igénybe a munkaadók. A cafeteria rendszert érintő személyi jövedelemadó-kulcs 16%-ról 15%-ra csökkent.

7. számú táblázat				
Az egyes juttatások adóterheinek vizsgálata				
A juttatás jogcíme	Munkabér	Adómentes juttatás, cafeteria	Béren kívüli juttatások	Egyes meghatározott juttatások
	százalék			
Juttatás a munkavállalónak	100	100	100	100
Munkáltató közterhe	28,5	0	34,51	49,98
Összes vállalati teher	128,5	100	134,51	149,98
Dolgozót terhelő közteher	33,5	0	0	0
Nettó jövedelme	66,5	100	100	100
A jövedelem hatékonysága ³⁹	51,75	100	74,34	66,68
Saját szerkesztés a Szja. tv. 69.§ -70. § alapján.				

³⁹ A jövedelem hatékonysága: nettó jövedelem/ összes vállalati teher

Az eredmények alapján a legkedvezőbb juttatási forma a cafeteria. Adómentesen adható a munkavállalónak, így csak a juttatás nettó összege terheli a vállalkozást. A második a kedvelt juttatások sorában a béren kívüli juttatás. Ez a juttatási forma is kedvezményes adó vonzattal rendelkezik, a vállalkozásnak a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli. Az egyes meghatározott juttatások, már magasabb adóteherrel rendelkeznek, a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 27% EHO fizetési kötelezettség áll fenn. A legnagyobb adóteher a munkabérré rakódik, mivel mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak adófizetési kötelezettsége keletkezik.

A Szent István Egyetem kutatóinak a Cafeteria TREND Magazin, az Országos Humánmenedzsment Egyesület, a Humán Szakemberek Országos Szövetsége és a BKIK támogatásával elkészített felméréséből kiderül, hogy 2016-ban a legnépszerűbb elem a SZÉP-kártya, majd a sorban második az Erzsébet-utalvány, harmadik pedig az egészségpénztári hozzájárulás. Átlagosan egy munkavállaló 313.000 Ft juttatást kap. Figyelembe véve a személyi jövedelemadó kulcs 1%-os csökkenését 2016-ban 268.000 Ft értékű nettó juttatásnak felel meg.⁴⁰



22. ábra A leggyakoribb cafeteria elemek 2016-ban
Forrás: hrportal.hu⁴¹

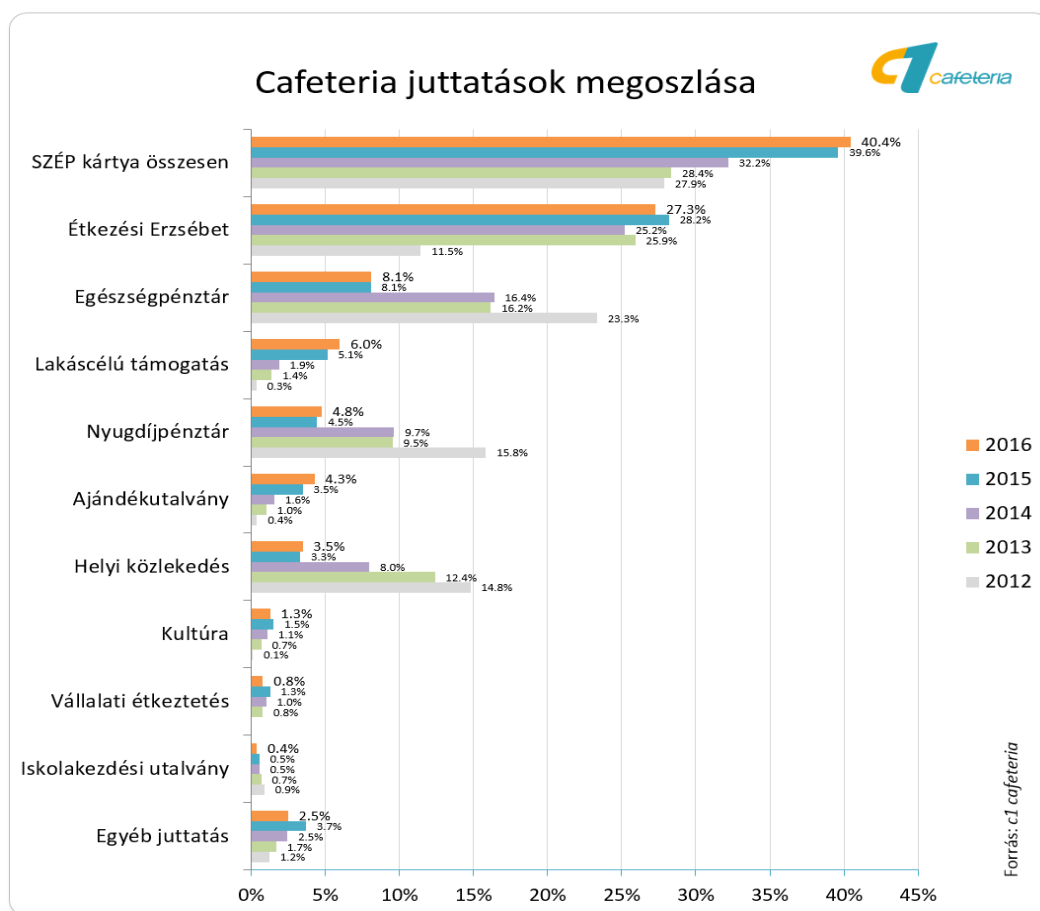
⁴⁰ <http://www.hrportal.hu/hr/trendek-es-tendenciak-a-juttatasok-területen-2016-ban-20160127.html>
(Letöltve: 2016.05.10)

⁴¹ <http://www.hrportal.hu/hr/trendek-es-tendenciak-a-juttatasok-területen-2016-ban-20160127.html>
(Letöltve: 2016.05.10)

A info.c1c.hu internetes oldal is hasonlóan elvégezte a felmérést. A két felmérés végeredménye megegyezik. Az előzőekhez hasonlóan ennél a felmérésnél is az első helyet a SZÉP-kártya foglalja el, majd utána következik az Erzsébet-utalvány és az egészségpénztári hozzájárulás.

„Érdeemes felidézni, hogy mindkét juttatás 2012-ben jelent meg a cafeteria rendszerekben, a SZÉP-kártya az üdülési csekk helyét, az Erzsébet-utalvány pedig a melegétel utalványok helyét foglalta el. Arra is sokan emlékszünk még, hogy ezt megelőzően a melegétkezési utalványok domináltak, de a nyugdíjpénztár, egészségpénztár, üdülési csekk és a helyi közlekedés is kifejezetten népszerű juttatások voltak, 2011-ben ezek mindegyike 10% feletti részesedéssel rendelkezett, és ez az öt népszerű juttatás képezte a cafeteria rendszerek gerincét.”⁴²

A 2012-es bevezetést követően mind az Erzsébet-utalvány, mind a SZÉP-kártya a mezőny élére állt és azóta sem mozdulnak el a „dobogó” első két helyéről.



23. ábra Cafeteria juttatások megoszlása 2012-2016.
Forrás: info.c1c.hu⁴³

⁴² http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.05.10.)
⁴³ http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.05.10.)

6.4. A 2016. évi szabályozás. (Változások a korábbi évekhez képest.)

A 2016. évre vonatkozó adótörvények nem tartalmaznak lényeges változásokat az előző évihez képest.

A 15%-ra csökkenő személyi jövedelemadó-kulcs bevezetése révén a munkáltatók, a 2015-nél kedvezőbben adhatják a juttatást a munkavállalóiknak. A béren kívüli juttatások adóvonzata a 2016-ban évben 34,51%-ra csökkent 35,7%-ról. Az éves keretösszegeket vagy az egyedi összeghatárokat meghaladó béren kívüli juttatások után 49,98% közterhet kell fizetni, a korábbi években 51,17% adó kapcsolódott hozzá.

Az Erzsébet-utalvány 2016-tól már elektronikus formában is elérhető. Az Erzsébet-utalvány Plusz kártya zsebe - Étkezési-, Ajándék-, Iskolai-, Kultúra-, Sport- és Gyermekvédelmi Erzsébet-utalvány - megegyeznek a papír alapú társával. Az elektronikus kártya mellett a papír alapú Erzsébet-utalványok is forgalomban maradtak.

2016-ban a mindenkori minimálbér összege 111.000 Ft. A hatályos minimálbér összegéhez kötött adómentes, valamint a kedvező adózású juttatások értékhatárai is változtak arányosan a minimálbér változásával.

6.5. Példa a gyakorlatból.

6.5.1. A Zalaerdő Zrt.

A másodig világháború utáni földreformtörvény életbelépésével nagybirtokok állami tulajdonba kerültek. 1945. július 1-jén megalakult a Zalaegerszegi Magyar Állami Erdőigazgatóság. A Zala megyei erdők 70%-át kezelte ekkor.

A társaság több átalakulás illetve névváltoztatást követően 2006-tól működik Zalaerdő Zrt. néven. A társaság fő tevékenysége és a cégjegyzékben szereplő néhány melléktevékenység TEÁOR számokkal:

- 0210 '08 Erdészeti, egyéb erdőgazdálkodási tevékenység (főtevékenység),
- 0170 '08 Vadgazdálkodás, vadgazdálkodási szolgáltatás,
- 0240 '08 Erdészeti szolgáltatás,
- 1610 '08 Fűrészárugyártás,
- 9104 '08 Növény-, állatkert, természetvédelmi terület működtetése.

A Zalaerdő Zrt. jegyzett tőkéje 1.534.460.000 Ft. A vállalkozás tőkéje 1.534.460 darab dematerializált törzsrészcsevényből áll. A társaság tulajdonosa a Magyar Állam.

6.5.2. A Zalaerdő Zrt. cafeteria- rendszere.

A Zalaerdő Zrt. irányított cafeteria rendszerrel dolgozik, ami annyit jelent, hogy nincs szabad választása a dolgozóknak. A munkáltató egy előre meghatározott csomagot ajánl a munkavállalóknak. A Zalaerdő Zrt. esetében a három cafeteria csomag a következő:

- SZÉP-kártya + Egészségpénztári hozzájárulás,
- SZÉP-kártya,
- SZÉP-kártya + Erzsébet-utalvány.

A három csomag közül a dolgozó egyet választhat 2016. január 1. és 2016. december 31. közötti időszakra. Mindhárom csomag teljes nettó összege 318.000 Ft.

8. számú táblázat				
Választási lehetőségek a Zalaerdő Zrt. -nél				
1.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) -Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) <hr/> Összesen: 222.000 Ft/év	-	Egészségpénztár 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>
2.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) -Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) <hr/> Összesen: 318.000 Ft/év			<input type="radio"/>
3.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) -Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) <hr/> Összesen: 222.000 Ft/év	-	Erzsébet utalvány 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>
Forrás: Nyilatkozat juttatás választásához (A teljes dokumentumot ld. 10. számú mellékletben).				

A SZÉP-kártya igénylése esetén a törvény által meghatározott értékhatárok betartásával a dolgozó saját maga határozhatja meg, hogy a három alszámla közt milyen arányban szeretné megosztani a keretösszeget. Az első és második cafeteria csomag esetében 222.000 Ft az összege a SZÉP-kártyának, míg az egészségpénztári hozzájárulás és az Erzsébet-utalvány éves összege 96.000 Ft.

A dolgozók átlagos statisztikai létszáma 420 fő. 2016-ban 1 főre 318.000 Ft nettó keretösszeg jut a Zalaerdő Zrt.-nél. A vállalkozás számára ez 427.742 Ft bruttó összeget

jelent egy munkavállaló esetében. Ha kiszámoljuk éves szinten összesen 179.651.556 Ft költséget jelent a béren kívüli juttatások összege a Zalaerdő Zrt.-nek.

9. számú táblázat		
A juttatások összehasonlítása		
Cafeteria elem	Zalaerdő Zrt.	MOL Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt.
Erzsébet-utalvány	✓	✓
Iskolakezdési támogatás	-	-
Széchenyi Pihenőkártya	✓	✓
Önkéntes kölcsönös egészségpénztári hozzájárulás	✓	✓
Lakáscélú vissza nem térítendő munkáltatói támogatás	-	✓
Sportrendezvényre szóló belépőjegy, bérlet	-	-
Kulturális rendezvényre szóló belépőjegy, bérlet	-	-
Bölcsődei szolgáltatás	-	-
Biztosítások (kockázati, élet)	-	✓

Saját szerkesztés a <https://mol.hu/hu/karrier/dolgozzon-velunk#amit-kinalunk> (Letöltve: 2016.05.23.) alapján.

6.6. Mi lesz a cafeteria jövője?

Az idei évben szinte minden héten cikkezett az elektronikus és írott sajtó a cafeteria rendszer jövőjéről.

Az Európai Unió Bírósága 2016. február 23-án kijelentette, hogy a magyarországi cafeteria rendszer nem egyeztethető össze az uniós jogokkal. „Magyarország megsértette a letelepedés szabadságát és a szolgáltatásnyújtást azzal, hogy a kormány korábbi döntése szerint külföldi vállalkozások magyarországi fióktelepei nem bocsáthatnak ki SZÉP-kártyát.”⁴⁴ Az Európai Unió négy alapszabadsága:

- az áruk szabad mozgása,
- a tőke szabad mozgása,
- a szolgáltatások szabad nyújtása,
- a személyek szabad mozgása

⁴⁴ Hajdú Péter: Befellegzett a cafeteria-nak? Zalai Hírlap 2016. március 21. 72. évf. 67 sz.

közül a harmadik alapszabadságot sértette meg a kormány mikor 2012-ben úgy döntött, hogy a három francia érdekeltségű céget : az Edenred, a Spodexo Pass Hungária Kft. és a La Chéque Déjeuner Étkezési Utalványt Gyártó és Forgalmazó Kft.-t lehetetlen helyzetbe hozta, azzal hogy az étkezési utalványok piacát államosította.

A cafeteria rendszer keretében célzottan használhatták fel a dolgozók a juttatást pihenésre, étkezésre. A hazai szállodákat és éttermek a bevételük nagy részét a SZÉP-kártyának és az Erzsébet-utalványnak köszönhetik. „A balatongyöröki Hotel Panoráma ügyvezetője, Bangó László így nyilatkozott a jelenlegi cafeteria rendszerről: Az én árbevételemnek például a harmada a SZÉP-kártyából és az Erzsébet-utalványból folyik be. Ebből a két eszközből 100 millió forint bevételünk volt, mert a vendégkörünk 90 százaléka belföldi.”⁴⁵ Jelentős szerepe van a cafeteria elemeinek a vendéglátóhelyek árbevételében és a zalaegerszegi Hotel Arany Bányás vezetője, Varga Csaba is az árbevétel kieséstől fél a cafeteria rendszer eltörlésével: „Nálunk az étteremben az Erzsébet-utalvány forgalma jelentős. A menüs étkeztetésünk fele Erzsébet-utalványból származik. Ha az nem lesz, akkor a most rendszeresen menüző vendégeink jelentős része nem fog bejönni az étterembe. Nálunk körülbelül 150 adag étel fogy naponta a menüztetés során, ha az kiesik, borzasztó veszteséget jelent.”⁴⁶

A cafeteria rendszerének tehát jelentős szerepe van úgy a szálláshely foglaltságban, mint a vendéglátásban. A magas árbevétel mellett több dolgozót tud legálisan foglalkoztatni a vendéglátóipar, így a cafeteria elősegíti a gazdaság kifehérítését is.

A pillanatnyi helyzet szerint a kormány 2016. július 1-ig dönt egy új, kedvezően adózó rendszerről, ami után nem kell a munkáltatóknak járulékot fizetni.

7. Tapasztalatok összegzése.

A vállalkozás nem hagyhatja figyelmen kívül a munkavállalók érdekeit. Ideális esetben a munkavállalók és a munkáltatói érdekek összekapcsolódnak. A saját egyéni érdekeit követő dolgozó a vállalkozás céljait is teljesíti, a vállalati érdek megvalósításával egyidejűleg, így az adott munkavállaló jövedelmi, biztonsági elvárásai is megvalósulhatnak. Az ösztönzés valódi végcélja a munkavállalók vállalati célokra koordinált motiválása.

⁴⁵ Hajdú Péter: Befellegzett a cafeteriának? Zalai Hírlap 2016. március 21. 72.évf. 67 sz.

⁴⁶ Hajdú Péter: Befellegzett a cafeteriának? Zalai Hírlap 2016. március 21. 72.évf. 67 sz.

A béren kívüli juttatások és a cafeteria rendszere rugalmas ösztönzést tesz lehetővé a munkaadóknak. Az egyéni igények szerint összeválogatható juttatási csomag minden munkavállalónak lehetőséget ad arra, hogy a saját életviteléhez igazítva válasszon a felkínált elemekből.

A cafeteria jelentős szerepet játszik a gazdaságban. Kedvezményes adó kötelezettsége mellett, sokan alkalmazzák például a SZÉP-kártyát vagy az Erzsébet-utalványt, ennek hatására a magyar szálloda- és vendéglátóipar jelentős bevételre tesz szert. A szállodák és a vendéglők magasabb árbevétele lehetővé teszi a magasabb munkabér vagy éppen több alkalmazott foglalkoztatását. A cafeteria és a béren kívüli juttatásnak jelentős szerepe van a gazdaság kifehérítésében.

Az Európai Unió Bírósága szerint a magyar gyakorlatban használt cafeteria rendszer sérti az EU-s jogokat, mivel a rendszer törvényi háttere nem engedi a SZÉP-kártya kibocsátását külföldi vállalkozás magyarországi fióktelephelyeinek. Így sérül a harmadik EU-s alapszabadság, amely a szabad versenyt teszi lehetővé az Európai Unió egész területén.

A cafeteria jelenlegi rendszere 4 évnyi tündöklés után nagy valószínűséggel 2017-től megváltozott keretek közt fog tovább működni, vagy a rendszer helyett egy új speciálisan adózó jövedelem elemről dönt a magyar kormány eddigi ismereteink szerint 2016. július 1-ig.

8. Irodalomjegyzék.

8.1. Legfontosabb jogszabályok.

1995. évi CXVII. törvény Személyi Jövedelemadóról

2012. évi I. törvény Munka Törvénykönyvéről

8.2. Könyvek, tanulmányok.

Bakacsi Gyula - Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2006.

Bauer János-Lévai Zoltán: Bérügyintézői ismeretek, Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt. Budapest, 2009.

Beate Sander - Werner Heiring: Wirtschaft und Finanzen: Alles, was Sie wissen müssen, Volk Verlag, Zürich, 2005.

Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt. Budapest, 2016.

Harangi Andrea: Munkaerő-gazdálkodás, Penta Unió Oktatási Centrum, Budapest, 2015

Karácsony Imréné, Surányi Imréné: Cafeteria 2016. Kedvezményes juttatások, költségtérítések, adókedvezmények. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft. Budapest, 2016.

Karoliny Mártonné – Farkas Ferenc – Poór József – László Gyula: Emberi Erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2004.

Pál Lajos - Lőrincz György - Kozma Anna - Pethő Róbert: Az új munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2012.

Pálinkás Jenő – Vámosi Zoltán: Emberi erőforrás menedzsment, LSI Oktatásközpont, Budapest, 2002.

Philipp Hülhauser: Das Lohnbuch, Orell Füssli Verlag, Zürich, 2016.

Poór József: Rugalmas ösztönzés rugalmas juttatások, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2005.

Roóz József: Az emberierőforrás-menedzsment alapjai, Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt. Budapest, 2006.

Roóz József- Heidrich Balázs: Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai, Budapest, 2013.

8.3. Cikkek.

G. Tóth Ida: Lapokat cserélnek. HVG. 2016. március 5. 11. szám

Hajdú Péter: Befellegzett a cafteriának? Zalai Hírlap 2016. március 21. 72. évf. 67.sz.

Váczai István: Élezik a kaszát. Figyelő. 2016/11.

8.4. Internetes források.

<http://hu.sodexo.com/home.html> (Letöltve: 2016.05.10.)

http://soulbook.blog.hu/2012/03/04/maslow_piramis_szuksegletek_infografika (Letöltve: 2016.05.10.)

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdta_n_scorm/4_2_1_abraham_maslow_szukseglethierarchia_elmelete_XVlxSJTG3FzXfuFY.html
(Letöltve: 2016.04.02)

¹http://www.forestcrm.hu/Hatekony_ertekezes/Hatekony_ertekezesi_tippek/Ertekezesi_oszt_onzes.html (Letöltve: 2016.05.08.)

<http://docplayer.hu/2026136-26-szam-125-efolyam-2010-szeptember-17-tartalom-56-2010-ix-17-mav-ert-26-evig-szamu-elnok-vezerigazgatoi.html> (Letöltve: 2016.03.09)

http://www.pvdsz.hu/uploads/2015_marcus.pdf (Letöltve: 2016. 03. 07.)

<http://www.hrportal.hu/hr/kompetencia-alapu-hr-tevekenysegi-magyarorszagon-20080414.html>
(Letöltve: 2016.05.09.)

<http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/minimalber-2016-kormanyrendelet>
(Letöltve: 2016.04.29.)

<http://www.hrportal.hu/c/igy-valtozott-a-minimalber-osszege-2000-ota-20151228.html> (Letöltve: 2016.04.06.)

https://hu.wikipedia.org/wiki/Minimal_b%C3%A9r (Letöltve: 2016.05.23.)

<http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/minimalber-2016-kormanyrendelet>
(Letöltve: 2016.04.29.)

<http://officina.hu/gazdasag/58-kozfoglalkoztatasi-ber-kozmunkas> (Letöltve: 2016.05.23.)

<http://www.abt.hu/hirek/66/2016-+-Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltve: 2016.05.08.)

<http://erzsebetutalvany.hu/contents/11,Erzs%C3%A9bet-utalv%C3%A1ny+csal%C3%A1d>
(Letöltve: 2016.04.10.)

<http://erzsebet-utalvany.blogspot.hu/> (Letöltve: 2016.04.10.)

<https://www.erzsebetutalvanyplusz.hu/erzsebet-utalvany-plusz.html> (Letöltve: 2016.04.10.)

http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.05.10.)

<http://www.hradvise.hu/de/cafeteria-beraten> (Letöltve: 2016.05.09.)

<http://myszallas.com/blog/otp-mkb-es-kh-szep-kartya/> (Letöltve: 2016.04.10.)

<http://www.wildom.com/cafeteria> (Letöltve: 2016.05.10.)

<http://www.hrportal.hu/hr/trendek-es-tendenciak-a-juttatasok-teruleten-2016-ban-20160127.html> (Letöltve: 2016.05.10.)

http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.05.10.)

<https://de.wikipedia.org/wiki/Cafeteria-Modell> (Letöltve: 2016.05.24.)

http://www.napi.hu/ado/atalakul_a_cafeteria_kormany_elott_a_tervek.613778.html (Letöltve: 2016.05.24.)

http://novitax.hu/projectSetup/files/2015_os_anyagok/caf16.html (Letöltve: 2016. 05.24.)

8.5. Egyéb források

Zalaerdő Zrt.: Nyilatkozat juttatás választásához

9. Mellékletek

1. számú melléklet⁴⁷

CAFETÉRIA JUTTATÁSOK A 2016. ÉVBEN

1. A Cafetéria rendszer hatálya alá tartozó foglalkoztatottat megillető cafetéria juttatások **2016. évi keretösszegét az alábbiak szerint határozom meg:**¹¹
2. A cafetéria juttatás összegét a foglalkoztatott választása szerint a jelen pontban feltüntetett juttatásokra veheti igénybe az Szja törvényben meghatározott feltételek szerint és az ott meghatározott maximális értékben, továbbá a jelen szabályzatban rögzített feltételek és korlátok figyelembevételével, összességében legfeljebb a foglalkoztatottra vonatkozó éves keretösszeg erejéig.

Választható juttatások:¹²

Juttatás megnevezése és nettó értéke	Költségszorzó – juttatást terhelő közterhek	
	száma	tételei
a) Erzsébet-utalvány (max. 8000 Ft/hó),	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
b) Iskolakezdési támogatás (max. minimálbér 30%-a /gyermek/év), ¹²	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
c) Széchenyi Pihenőkártya ca) szálláshely alszámla (max. 225 000 Ft/év), cb) vendéglátás alszámla (max. 150 000 Ft/év), cc) szabadidő alszámla (max. 75 000 Ft/év). <i>A maximális összeg több juttatótól együttvéve értendő!</i>	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
d) Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj-hozzájárulás (max. minimálbér 50%-a/hó), <i>feltéve, hogy a magánszemélynek az adott hónapra más juttatótól nem volt ezen a jogcímen bevétele!</i>	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli

¹¹ Meghatározható összegszerűen, amennyiben az egységesen kerül meghatározásra minden foglalkoztatott vagy egyes nagyobb csoportok tekintetében vagy a számítás módjának megadásával (a szabályzat megfelelő pontjában foglaltakra utalással is). Az egyes foglalkoztatottakat megillető cafetéria juttatás éves összegéről a foglalkoztatottak a tárgyév elején egyéni tájékoztatást kapnak.

¹² A minimálbér 2016. évi összege 111 000 Ft.

⁴⁷ Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo kiadó, Budapest, 2016.

Juttatás megnevezése és nettó értéke	Költségszorzó – juttatást terhelő közterhek	
	száma	tételei
e) Önkéntes kölcsönös egészségpénztári/önsegélyező pénztári munkáltatói tagdíj hozzájárulás (max. minimálbér 30%-a/hó), <i>feltéve, hogy a magánszemélynek az adott hónapra más juttatótól nem volt ezen a jogcímen bevétele!</i>	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
f) Lakáscélú vissza nem térítendő munkáltatói támogatás, hiteltörlesztés támogatása (vétélár, teljes építési költség vagy korszerűsítés költségének 30%-áig, <i>de több munkáltató esetén is (!)</i> a folyósítás évét megelőző négy évben ilyenként folyósított összegekkel együtt max. 5 millió Ft)	0	adómentes
g) A sportról szóló törvény hatálya alá tartozó sportrendezvényre szóló belépőjegy, bérlet	0	adómentes
h) Kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépőjegy, bérlet, könyvtári beiratkozási díj, utalvány (max. 50 000 Ft/év)	0	adómentes
i) Bölcsődei szolgáltatás	0	adómentes
j) Kockázati biztosítások (élet-, baleset és betegségbiztosítás) (max. minimálbér 30%-a/fő/hó)	0	adómentes
k) Kockázatinak nem minősülő, kizárólag halál esetére szóló életbiztosítás (whole-life biztosítás)		
– rendszeres díja	0	adómentes
– nem rendszeres díja	1,4998	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 27% EHO terheli
l) Megtakarítási biztosítások	1,4998	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 27% EHO terheli
ÖSSZESEN a választott juttatások együttes maximális mértéke		

CAFETÉRIA NYILATKOZAT – 2016

FOGLALKOZTATOTT NEVE ÉS SZÜLETÉSI IDEJE:				JOGVISZONY JELLEGE:	ADÓAZONOSÍTÓ JELE:
MUNKAVÉGZÉSI HELY NEVE (AMENNYIBEN MÁS A MUNKAVÉGZÉS HELYE):				MUNKAKÖR:	JOGVISZONY IDŐTARTAMA:
LEVELEZÉSI CÍM:				város	
irányítószám:				község	tér, út stb. szám em. aj.

Az éves egyéni keret összege 2016-ban: bruttó Ft. A felsorolt választható elemek közül 2016. évre az alábbiakat kívánom igénybe venni:^{13,14}

Juttatás megnevezése		nettó összeg, de legfeljebb adóköteles juttatásoknál ... Ft/év ¹³ , adómentes juttatásoknál ... Ft/év, ¹⁴ (de legfeljebb az adott juttatásra meghatározott értékhatár)	szorzó	éves bruttó összeg, de legfeljebb az éves egyéni keretösszegnek megfelelő összeg
1 ÖNKÉNTES KÖLCSÖNÖS NYUGDÍJPÉNZTÁRI HOZZÁJÁRULÁS (max. havi 55 500 Ft/hó)	Jogosultsági hónapok száma:	Ft/hó Ft/év	× 1,3451	Ft
2 ÖNKÉNTES KÖLCSÖNÖS EGÉSZSÉGPÉNZTÁRI HOZZÁJÁRULÁS (max. havi 33 300 Ft/hó)	Jogosultsági hónapok száma:	Ft/hó Ft/év	× 1,3451	Ft
3. ERZSÉBET UTALVÁNY (max. 8000 Ft/hó)	Jogosultsági hónapok száma:	Ft/hó Ft/év	× 1,3451	Ft
4.1 SZÉCHENYI PIHENŐKÁRTYA vendéglátás alszámla (max. 225 000 Ft/év)		Ft/év	× 1,3451	Ft

¹³ Az éves maximális keretösszegeből az adott juttatásra vonatkozó közteher mérték levonásával meghatározott nettó összeget kell beírni, de ha az adott juttatásra meghatározott értékhatár annál alacsonyabb, akkor legfeljebb annak összegét. (Pl. ha az éves egyéni keretösszeg 200 000 Ft, a nettó összeg béren kívüli juttatásoknál 148 687 Ft/év, de legfeljebb az adott juttatásra meghatározott értékhatárnak megfelelő összeg)

¹⁴ Adómentes juttatás esetében a nettó összeg megegyezik a bruttó összeggel (közteher összege = 0 Ft), ezért az éves maximális keretösszeget kell beírni, de ha az adott juttatásra meghatározott értékhatár annál alacsonyabb, akkor legfeljebb annak összegét.

4.2 SZÉCHENYI PIHENŐKÁRTYA szálláshely alszámla (max. 150 000 Ft/év)	Ft/év	× 1,357	Ft
4.3 SZÉCHENYI PIHENŐKÁRTYA szabadidő alszámla (max. 75 000 Ft/év)	Ft/év	× 1,3451	Ft
6. ISKOLAKEZDÉSI TÁMOGATÁS (max. 33 300 Ft/tanuló)	Tanulók száma: Ft/tanuló Ft/év	× 1,3451	Ft
7. SPORTESEMÉNYRE SZÓLÓ UTALVÁNY, BELÉPŐJEGY	Ft/év	0	Ft
8. KULTURÁLIS UTALVÁNY (max. 50 000 Ft/év)	Ft/év	0	Ft
9. MUNKÁLTATÓI LAKÁSCÉLÚ HITELTÖRLESZTÉS TÁMOGA- TÁS ¹⁶ (vétélár, teljes építési költség vagy korszerűsítés költségének 30%- áig, de több munkáltató esetén is (!) a folyósítás évét megelőző négy évben ilyenként folyósított összegekkel együtt max. 5 millió Ft)	Ft/hó Ft/év	0	Ft
10. BÖLCSŐDEI SZOLGÁLTATÁS	Ft/év	0	Ft
II. BIZTOSÍTÁSOK			
a) Kockázati biztosítások (élet-, baleset és betegségbiztosítás) (max. 33 300 Ft/fő/hó)	Ft/hó Ft/év	0	Ft
b) Kockázatinak nem minősülő, kizáró- lag halál esetére szóló életbiztosítás (whole-life biztosítás)			
– rendszeres díja	Ft/hó Ft/év	0	Ft
– nem rendszeres díja	Ft/hó Ft/év	× 1,4998	Ft
c) Megtakarítási biztosítások	Ft/hó Ft/év	× 1,4998	Ft
ÖSSZESEN			Ft¹⁵

Túlköltekezés esetén hozzájárulok, hogy az éves keretösszeget felül felhasznált összeget munkabéremből, egyéb járandóságaimból közvetlenül levonják. A 2016-os év során bármely ok miatt keletkezett maradványösszeget a javadalmazási elemre lehet felhasználni.

Kelt,

.....
Foglalkoztatott

.....
[MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE]

¹⁵ Legfeljebb az éves bruttó egyéni keretösszeg.

¹⁶ Munkáltatói lakáscélú hiteltörlesztés támogatásának választása esetén a foglalkoztatott választását megelőzően köteles tájékozódni hitelintézeténél a lakáscélú hiteltörlesztés munkáltatói támogatásával kapcsolatos hitelintézeti feltételekről (így különösen a hitelintézet által felszámításra kerülő költségekről, előírt kötelezettségekről).

Nyomtatvány
önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagságról,
MUNKÁLTATÓI HOZZÁJÁRULÁS IGÉNYLÉSÉRŐL

Név:	
Születési hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Tájékoztatom az [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE], hogy

- a) önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárnak tagja vagyok, és a cafetéria keretében igénybe kívánom venni a munkáltatói hozzájárulást, amelynek mértéke haviFt;
- b) amennyiben az általam igényelt munkáltatói hozzájárulás mértéke nem éri el a pénztár egységes havi tagdíjának összegét, hozzájárulok a különbözetnek a nettó keresetemből történő levonásához.

Az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztár

megnevezése:	
címe:	
adószáma:	
bankszámlaszáma:	

Tagsági okirat száma:

A munkáltatói hozzájárulás igénybevétele esetén kijelentem, hogy évben e jogcímen az Szja törvény 71. § (3) bekezdés szerinti bevételt más juttatótól nem szerzek.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

⁴⁹ Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo kiadó, Budapest, 2016.

Nyomtatvány
önkéntes kölcsönös egészség-/
önsegélyező pénztári tagságról,
MUNKÁLTATÓI HOZZÁJÁRULÁS IGÉNYLÉSÉRŐL

Név:	
Születési hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Tájékoztatom a [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE], hogy

- a) önkéntes kölcsönös egészség-/önsegélyező pénztárnak tagja vagyok, és a cafetéria keretében igénybe kívánom venni a munkáltatói hozzájárulást, amelynek mértéke haviFt;
- b) amennyiben az általam igényelt munkáltatói hozzájárulás mértéke nem éri el a pénztár egységes havi tagdíjának összegét, hozzájárulok a különbözetnek a nettó keresetéből történő levonásához.

Az önkéntes kölcsönös egészség-/önsegélyező pénztár

megnevezése:	
címe:	
adószáma:	
bankszámlaszáma:	

Tagsági okirat száma:

A munkáltatói hozzájárulás igénybevétele esetén kijelentem, hogyévben e jogcímen a Sza törvény 71. § (3) bekezdés szerinti bevételem más juttatótól nem szerzek.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

Hozzájáruló nyilatkozat adatkezeléshez

Munkavállaló neve:
Lakcíme:
Anyja neve:
Adószáma:

..... [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE] (cím:)
 munkavállalójaként hozzájárulok, hogy saját és az általam megadott közeli hozzátartozóim adatait Munkáltatóm átadja a vele az [PÉNZINTÉZET MEGNEVEZÉSE] Széchenyi Pihenőkártya megrendelése kapcsán szerződésben álló [PÉNZINTÉZET/SZOLGÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE] részére, aki a szolgáltatás nyújtásához az adatkezeléshez szükséges mértékben a személyes adatokat tárolja és kezeli. A [PÉNZINTÉZET MEGNEVEZÉSE] semmilyen formában nem jogosult az adatokat harmadik személyek részére átadni, vagy bármilyen formában hozzáférhetővé tenni, kivételt képez ez alól a szerződés teljesítésének körében történő alvállalkozó igénybevétele.

Kelt,

.....
 foglalkoztatott

⁵¹ Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo kiadó, Budapest, 2016.

Nyilatkozat Széchenyi Pihenőkártya igénybevételéhez (csak pontosan, hiánytalanul kitöltött nyomtatvány fogadható)

Alulírott (név):	
Adóazonosító jel:	

A szervezet munkavállalójaként a 2016-os adóévben a [PÉNZ-INTÉZET MEGNEVEZÉSE] által kiadott SZÉP kártyára kívánok juttatást igényelni a következők szerint:

– a szálláshely alszámlára (max. 225 000 Ft/év):		nettó Ft-ot,
– a vendéglátás alszámlára (max. 150 000 Ft/év):		nettó Ft-ot,
– a szabadidő alszámlára (max. 75 000 Ft/év):		nettó Ft-ot.

E nyilatkozat megtétele előtt Széchenyi Pihenőkártyával

rendelkezem

A kártya kibocsátó Intézmény neve:		
Az utalást végző munkáltató megnevezése, címe:		
Másik munkáltató által a 2016. évben a szálláshely alszámlára utalt összeg:		nettó Ft,
Másik munkáltató által a 2016. évben a vendéglátás alszámlára utalt összeg:		nettó Ft,
Másik munkáltató által a 2016. évben a szabadidő alszámlára utalt összeg:		nettó Ft.

nem rendelkezem, azt meg kívánom igényelni

Nyilatkozok, hogy az adott jogcímen a Szja törvény szerinti bevételem az adóévben más juttatótól nem volt/a fentiek szerinti összegben volt.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

⁵² Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo kiadó, Budapest, 2016.

Nyomtatvány iskolakezdési támogatáshoz

Név:	
Születési hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Kijelentem, hogy 2016. évben az alábbi gyermek(ek)¹⁷ után vagyok jogosult iskolakezdési támogatásra:

1.	Gyermek neve:	
	Adóazonosító jele:	
	Adóazonosító jel hiányában	
	Anyja neve:	
	Születési hely, idő:	
	Igénybe vett összeg:	
2.	Gyermek neve:	
	Adóazonosító jele:	
	Adóazonosító jel hiányában	
	Anyja neve:	
	Születési hely, idő:	
	Igénybe vett összeg:	
3.	Gyermek neve:	
	Adóazonosító jele:	
	Adóazonosító jel hiányában	
	Anyja neve:	
	Születési hely, idő:	
	Igénybe vett összeg:	

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

¹⁷ Csak azokat a gyermekeket lehet feltüntetni, akik után családi pótlékra jogosult a szülő vagy vele közös háztartásban élő házastársa, és aki a közoktatásban résztvevő gyermek, tanuló (általános és középiskola nappali tagozatos tanulója, ill. ezen tanulmányait az adott évben megkezdi). 16 éven felüli gyermek esetében iskolátogatási igazolást is csatolni kell.

Nyomtatvány LAKÁSCÉLÚ HITELTÖRLESZTÉS TÁMOGATÁSÁHOZ

Alulírott nyilatkozom, hogy a választott cafetériaelemekre vonatkozó nyilatkozat leadását, illetve ezen juttatás választását megelőzően tájékozódtam hitelintézetemnél a lakáscélú hiteltörlesztés munkáltatói támogatásával kapcsolatos hitelintézeti feltételekről (így különösen a hitelintézet által felszámításra kerülő költségekről, előírt kötelezettségekről), nyilatkozatomat ennek tudatában teszem meg.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben a hitelintézet a törlesztéssel összefüggésben költséget számol fel (így különösen előtörlesztési díjat) vagy megtérítési igénnyel lép fel (pl. korábban elengedett folyósítási jutalék, szerződéskötési díj, hitelfelvételkor a foglalkoztatottól átvállalt egyéb költségek visszatérítése stb.), azok megfizetése engem terhel, a munkáltatóval szemben igényt nem támaszok.

A hitelintézet által a fennálló lakáscélú hitelemről kiállított igazolást a nyilatkozat benyújtásával egyidejűleg leadom.

Kötelezettséget vállalok rá, hogy a támogatás adómentességéhez szükséges igazolásokat, nyilatkozatokat a munkáltató részére a vonatkozó jogszabályokban, így az Szja törvény és az adómentes munkáltatói lakáscélú támogatás folyósításának szabályairól szóló 15/2014. (IV. 3.) NGM rendeletben (Lakáscélú támogatásról szóló rendelet) foglaltak szerint, az ott megjelölt határidőig (követő év május 31., illetve követő második év május 31-ig) átadom, így különösen

- nyilatkozatomat a méltányolható lakásigénynek való megfelelés igazolására,
- nyilatkozatomat a folyósítás évében és az azt megelőző négy évben ilyenként kapott támogatások összegéről, illetve korábbi munkaviszony(ok) esetén a munkaviszony megszűnésekor kiadott igazolást;
- a támogatás összege és a vételár, építési költség, korszerűsítési költség arányára vonatkozó feltételeknek való megfelelés ellenőrzése céljából az érvényes adásvételi szerződést, építési, korszerűsítési költségvetést vagy a hitelszerződést, ha az tartalmazza a lakáscélú felhasználás költségére vonatkozó adatot;
- hitelszerződést (lakáscélú hitelt kiváltó hitelnél az eredeti szerződést is);
- a hitel törlesztését igazoló okiratot (számlakivonatot).

⁵⁴ Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo kiadó, Budapest, 2016.

Tudomásul veszem, hogy a támogatás adómentessége feltételeinek fennállását a munkáltató vizsgálja, ennek érdekében a munkáltató munkatársa [MUNKAKÖRI MEGNEVEZÉS] a támogatás folyósítását megelőzően is bekérhet a Lakáscélú támogatásról szóló rendelet 3–5. §-aiban felsorolt okiratokat, bizonylatokat.

Alulírott nyilatkozom, hogy a hitel törlesztésével érintett lakás a saját lakásom (abban tulajdoni hányaddal rendelkezem vagy haszonélvezettel bírok).

Nyilatkozom, hogy a támogatást a számlaszámra kérem folyósítani, mely számlaszám saját önálló (giro-képes) hitelszámla/a hitelt nyújtó hitelintézet törlesztéshez használt központi elszámoló számla/a saját, a hitelt nyújtó hitelintézetnél vezetett folyószámla.¹⁸

További költségek, melyek a munkavállalót terhelik:

.....

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

¹⁸ Megfelelőt alá kell húzni!

NYILATKOZAT CAFETÉRIA-TARTOZÁS MUNKABÉRBŐL TÖRTÉNŐ LEVONÁSÁHOZ

Név:	
Szül. hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Hozzájárulok, ahhoz, hogy a munkáltatónál fennálló jogviszonyom/cafetériára való jogosultságom megszűnése esetén az időarányos cafetéria keretem túllépése miatti, jogalap nélkül felvett juttatások összege, valamint ezek adó- és egyéb közterhe a munkabéreből levonásra kerüljön.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

⁵⁵ Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére, Saldo kiadó, Budapest, 2016.

10. számú melléklet⁵⁶

NYILATKOZAT
JUTTATÁS VÁLASZTÁSÁHOZ

Név:

Születési hely, idő:

Erdészet neve, címe:

Alulírott nyilatkozom, mint a ZALAERDŐ Zrt. munkavállalója, hogy az írásbeli és szóbeli tájékoztatással a választási lehetőségeket megismertem, saját elhatározásom alapján hoztam meg a döntésemet.

A 2016. január 1. és 2016. december 31. közötti időszakra az alább felsorolt juttatások közül az általam X-szel jelölt juttatást választom.

Csak egy juttatási forma mellett körbe lehet X-et tenni, javítást nem tartalmazhat.

Ha javítani szeretne, akkor szíveskedjen új nyilatkozatot kérni.

1.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) -Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) Összesen: 222.000 Ft/év	-	Egészségpénztár 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>
2.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) -Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) Összesen: 318.000 Ft/év			<input type="radio"/>
3.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) -Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) Összesen: 222.000 Ft/év	-	Erzsébet utalvány 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>

....., 2016.

.....
alíírás

Új SZÉP Kártya igényléséhez az OTP Széchenyi Pihenőkártya Igénylőlap és adatkezelési hozzájáruló nyilatkozat kitöltése kötelező!

SZÉP Kártya igénylése esetén törvény által meghatározott értékhatárkorlátok vannak, melyeket a választáskor a dolgozók szíves figyelmébe ajánljuk, ezek pedig a következők:

- szálláshely alszámla esetében: 225.000 Ft/év,
- vendéglátás alszámla esetében: 150.000 Ft/év,
- szabadidő alszámla esetében: 75.000 Ft/év.

⁵⁶ Zalaerdő Zrt.: Nyilatkozat Juttatás Választásához

NYILATKOZAT

Alulírott, Beke Leila nyilatkozom, hogy a záró dolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját munkám eredményei.

Kelt: Zalaegerszeg, 2016. május 28.

Beke Leila sk.

hallgató aláírása

A nyilatkozatot bele kell tenni a dolgozatba, ez a dolgozat utolsó oldala, amelyet szintén be kell spirálozni!

ÖSSZEFOGLALÁS
(benyújtandó két példányban)

A béren kívüli juttatások, a cafeteria rendszere a vállalkozásoknál
záródolgozat címe

Beke Leila
Hallgató neve
Pénzügy és számvitel felsőoktatási szakképzés vállalkozási szakirány

A vállalkozás nem hagyhatja figyelmen kívül a munkavállalók érdekeit. Ideális esetben a munkavállalók és a munkáltatói érdekek összekapcsolódnak. A saját egyéni érdekeit követő dolgozó a vállalkozás céljait is teljesíti, a vállalati érdek megvalósításával egyidejűleg, így az adott munkavállaló jövedelmi, biztonsági elvárásai is megvalósulhatnak. Az ösztönzés valódi végcélja a munkavállalók vállalati célokra koordinált motiválása.

A béren kívüli juttatások és a cafeteria rendszere rugalmas ösztönzést tesz lehetővé a munkaadóknak. Az egyéni igények szerint összeválogatható juttatási csomag minden munkavállalónak lehetőséget ad arra, hogy a saját életviteléhez igazítva válasszon a felkínált elemekből.

A cafeteria jelentős szerepet játszik a gazdaságban. Kedvezményes adó kötelezettsége mellett, sokan alkalmazzák például a SZÉP-kártyát vagy az Erzsébet-utalványt, ennek hatására a magyar szálloda- és vendéglátóipar jelentős bevételre tesz szert. A szállodák és a vendéglők magasabb árbevétele lehetővé teszi a magasabb munkabér vagy éppen több alkalmazott foglalkoztatását. A cafeteria és a béren kívüli juttatásnak jelentős szerepe van a gazdaság kifehérítésében.

Az Európai Unió Bírósága szerint a magyar gyakorlatban használt cafeteria rendszer sérti az EU-s jogokat, mivel a rendszer törvényi háttere nem engedi a SZÉP-kártya kibocsátását külföldi vállalkozás magyarországi fióktelephelyeinek. Így sérül a harmadik EU-s alapszabadság, amely a szabad versenyt teszi lehetővé az Európai Unió egész területén.

A cafeteria jelenlegi rendszere 4 évnyi tündöklés után nagy valószínűséggel 2017-től megváltozott keretek közt fog tovább működni, vagy a rendszer helyett egy új speciálisan adózó jövedelem elemről dönt a magyar kormány eddigi ismereteink szerint 2016. július 1-ig.