

HR HÍRLEVÉL

2013. Július



MUNKAÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szerviz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

EXPAT SZOLGÁLTATÁSOK

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

RECRUITMENT / OUTSOURCING

- Speciális szakmai tesztelés
- Kompetencia alapú tesztelés
- Munkaerő-közvetítés, direkt keresés
- Munkaerő-kölcsönzés

CAFETERIA SZOLGÁLTATÁSOK

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

BDO AKADÉMIA

- Számviteli, pénzügyi, adózási és munkaügyi képzések
- Tanácsadás és szervezetfejlesztés
- Egyéni készségek fejlesztése
- Munkacsoportok hatékonyságának növelése
- Vezetői kompetenciák szélesítése
- Tehetség menedzsment
- Pályázatírás és projekt menedzsment

1

Júliusi köszöntő

Bár az iskolai nyári szünetnek még a felénél sem tartunk, az újabb tanévkezdésre és az ezzel kapcsolatos költségekre, lehetőségekre érdemes már szeptember előtt gondolni. A személyi jövedelemadóról szóló törvény alapján a munkáltatók béren kívüli juttatás formájában is hozzájárulhatnak a munkavállalók iskolakezdéssel kapcsolatos költségeihez, júliusi cikkünkben a legfontosabb tudnivalókat gyűjtöttük össze.

E havi Expat cikkünkben megvizsgáltuk milyen jogszabályok vonatkoznak az Európai Unióhoz újonnan csatlakozott Horvátországból érkező munkavállalókra.

Akadémia cikkünkben bemutatjuk a „Pénzügy nem pénzügyeseknek” képzésünket, illetve a tréning fontosságával kapcsolatos kutatásunk részleteiről is beszámolunk.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

CAFETERIA

Minden, amit az iskolakezdési támogatásról tudni érdemes

A juttatás törvényi háttere

Az iskolakezdési támogatással kapcsolatos szabályokat az 1995.évi CXVII. a személyi jövedelemadóról szóló törvény 71§ (1) bekezdésének e), valamint (6) bekezdésének g) pontjai tartalmazzák. Az (1) bekezdés e) pontjának értelmében béren kívüli juttatásnak minősül az „iskolakezdési támogatás címén juttatott jövedelemből gyermekenként, tanulónként a minimálbér 30 százalékát meg nem haladó rész”. A (6) bekezdés g) pontja többek között kimondja, hogy a juttatás „a tanév első napját megelőző 60. naptól a kibocsátás évének utolsó napjáig” vehető igénybe. Ennek értelmében az iskolakezdési támogatás a béren kívüli juttatások egy olyan eleme, melynek felhasználása egy meghatározott időszakhoz kötött.

A 2013/2014 tanévben a tanítási év első tanítási napja 2013. szeptember 2. (hétfő), így 2013-ban ez az időszak július 3. és december 31. közé esik. Ez a tavalyi évhez képest jelentős változás a felhasználás időszakát tekintve, hiszen 2012-ben az iskolakezdést megelőző és követő 60 napban volt felhasználható az utalvány, így 120 napról közel 180 napra növekedett a felhasználhatósági időszak.

Mivel az iskolakezdési támogatás egyik feltétele a családi pótlékra való jogosultság, a családok támogatásáról szóló törvény is a juttatás törvényi háttérét képezi.

A családok támogatásáról szóló törvény változásai

A törvénnyel kapcsolatban fontos megjegyeznünk, hogy a 2010. augusztus 31-től hatályos jogszabályváltozások a juttatás feltételeit némileg szigorították. A törvény 8§ (1) bekezdésének ab) pontja szerint a munkavállaló „iskoláztatási támogatásra jogosult (...) a tankötelezettsége megszűnését követően közoktatási intézményben tanulmányokat folytató gyermeke (személyre) tekintettel annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyben a gyermek (személy) a huszadik ----- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény alapján fogyatékosági támogatásra nem jogosult, de sajátos nevelési igényű tanuló esetében huszonharmadik - életévét betölti”.

A jogszabály változása előtt az a munkavállaló igényelhetett iskolakezdési támogatást, akinek a közoktatásban résztvevő gyermeke nem idősebb 23 évesnél. A változások hatálybalépésével ez tehát módosult és a juttatást már csak legfeljebb 20 éves korú gyermek esetében lehet igénybe venni.

A törvényi háttér a gyakorlatban

A juttatás 35,7%-os adózású a mindenkori minimálbér 30%-ának mértékéig (2013-ben 29.400 Ft-ig), azonban egy gyermek után mind a két szülő részesülhet iskolakezdési támogatásban, így akár 58.800 Ft-nyi juttatás is kapható gyermekenként. Természetesen a kedvezményesen adózó összeg felett is biztosíthatunk iskolakezdési utalványt a munkavállalók részére, ebben az esetben azonban a magasabb adóvonzattal kell számolnunk, ugyanis a 35,7 % így már 51,17 %-ra emelkedik.

A juttatás biztosításának egyik feltétele, hogy a kedvezményezett gyermek közoktatásban vegyen részt. A közoktatási törvény értelmében közoktatásban vesz részt a gyermek, ha általános iskola, szakmunkásképző, szakközépiskola, gimnázium, valamint alapfokú művészetoktatási intézmény tanulója.

A juttatás adhatóságának másik feltétele, hogy a „juttatásban részesülő magánszemély a juttató olyan munkavállalója legyen, aki az említett gyermeknek, tanulónak a családok támogatásáról szóló törvény vagy bármely EGT állam hasonló jogszabálya alapján családi pótlék juttatásra, vagy hasonló ellátásra jogosult szülője, gyámja (ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot) vagy e szülőnek, gyámnak (ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot) vele közös háztartásban élő házastársa”.

Kötelező nyilatkoztatás és adatszolgáltatás

A munkáltatónak a juttatással kapcsolatban külön adatszolgáltatási kötelezettsége nincs, azonban az SZJA törvény 71§ (5) bekezdésében meghatározott adhatósági feltételek ellenőrizhetőségének érdekében célszerű a juttatást igénybevevő munkavállalókat nyilatkoztatni.

A családi pótlékra való jogosultság és a kedvezményezett gyermek közoktatásban történő részvétele mellett a munkáltatónak tehát rendelkeznie kell egy a munkavállaló által aláírt nyilatkozattal is, mely szerint a munkavállaló megfelel a fenti feltételeknek.

Ennek a nyilatkozatnak nincs a törvény által előírt kötelező formája, azonban az alapadatokon túl érdemes rögzíteni benne a kedvezményezett gyermek nevét, adóazonosító jelét (ennek hiányában bármely természetes azonosítószámát pl.: TAJ számát), valamint a juttatás igényelt összegét, továbbá célszerű a közoktatási intézmény által kiadott érvényes iskolalátogatási igazolást is bekérni a munkavállalóktól.

Az utalványok juttatási formája

A Magyar Közlöny 2012/87. számában tették közzé az iskolakezdési utalvány 2013-tól érvényes szabályokat. Változás a tavalyi évhez képest, hogy míg 2012 két formában volt biztosítható a juttatás (utalványos formában, valamint a munkáltató nevére kiállított számla alapján), addig az idei évtől kezdve csak és kizárólag utalvány formájában biztosítható a juttatás. A jogszabály két lehetőséget biztosít az utalványok juttatására; papír alapon, valamint elektronikus formában juttatható az iskolakezdési támogatás a munkavállalók számára.

Az utalványok felhasználhatósága

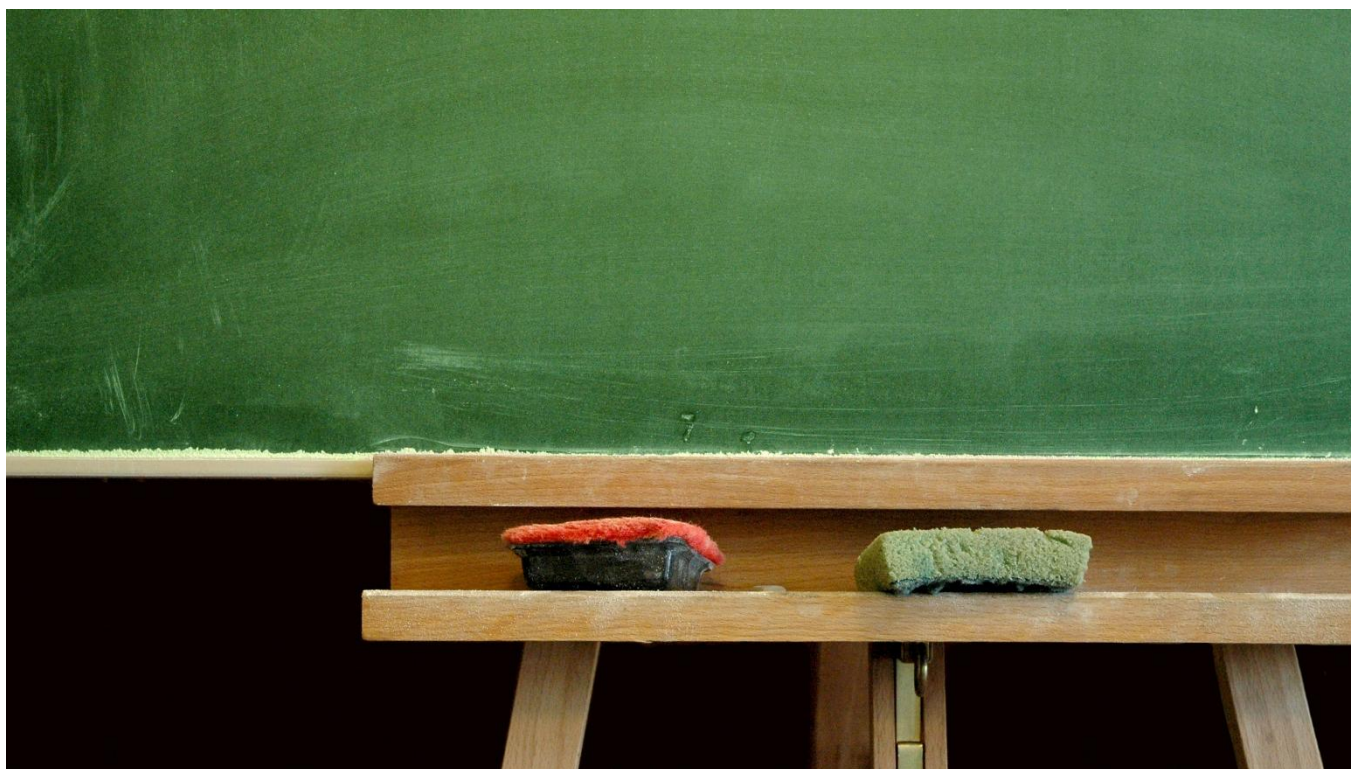
A 2012-es évhez hasonlóan idén is kizárólag tankönyv, taneszköz, ruházat vásárlásra használható fel az iskolakezdési támogatás. Az egyes szolgáltatók között minimális különbség mutatkozik a kezelési valamint szállítási költséget illetően, de természetesen itt is érdemes megvizsgálni az egyes lehetőségeket.

Minden szolgáltató igyekszik valamilyen kedvezményt biztosítani a felhasználók számára. Újdonság, hogy idén már az Erzsébet Utalványforgalmazó Kft-től is lehet az étkezési utalvány mellé iskolakezdési utalványt rendelni.

Juttatás óvodás gyermek esetén

Annak ellenére, hogy az óvodák is a közoktatásról szóló törvény hatálya alá tartoznak, a juttatás elnevezéséből is adódik, hogy csak iskolás gyermek esetén beszélhetünk erről a béren kívüli juttatásról. Abban az esetben azonban, ha óvodás gyermekünk az adóévben kezdi meg iskolai tanulmányait, már adható iskolakezdési támogatás a munkavállaló számára.

*Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország*



EXPAT

A horvát expatok helyzete az uniós csatlakozást követően

Horvátország csatlakozása az Európai Unióhoz

Horvátország 2003-ban adta be csatlakozási kérelmét az Európai Unióhoz, és 2004-ben hivatalos uniós tagjelöltté vált. A csatlakozással kapcsolatos tárgyalások 2005-ben kezdődtek el, azonban a Szlovéniával való határvíta, és a lisszaboni szerződést elutasító írány népszavazás erősen gátolta a horvátok Unióhoz való csatlakozását. A hosszú évekig tartó procedúra végül sikeresen végződött, ugyanis 2013. július 1-jén Horvátország 28. tagállamként csatlakozott az Európai Unióhoz, hivatalosan is EGT taggá vált, melynek köszönhetően július 1-től az EGT állampolgárokra vonatkozó előírások alapján foglalkoztathatók hazánkban a horvát munkavállalók.

Munkavállalás a csatlakozás előtt

A csatlakozás előtt - mivel Horvátország nem tartozott az EGT tagállamok közé - az onnan érkező munkavállalóknak hosszabb és bonyolultabb eljárásban kellett részt venniük. Első lépésként a munkáltatónak be kellett nyújtania a munkaerőigény iránti kérelmet, és ennek visszaigazolását követően lehetett kiváltani a munkavállalási engedélyt. Ehhez viszont szükség volt a tartózkodási engedélyre, melynek átvételéhez érvényes úti okmánnyal kellett rendelkezni, igazolni kellett többek között a tartózkodás célját, a magyarországi megélhetést, s mellékelni kellett az egészségügyi ellátás feltételeit igazoló okiratokat is.

Hivatalos ügyintézés a csatlakozás után

A Horvátországból hazánkba érkező munkavállalókra 2013. július 1-től ugyanazok a törvények vonatkoznak, mint a többi EGT állampolgárra. Ennek értelmében a Magyarországra érkező horvát állampolgárnak nincs szüksége munkavállalási engedélyre ahhoz, hogy országunkban dolgozhasson. A munkavállalónak az adószám és a TAJ szám igénylését követően csupán a három hónapot meghaladó tartózkodás esetén vannak további adminisztrációs teendők. Ezáltal a munkáltató számára is leegyszerűsödtek a foglalkoztatáshoz szükséges adminisztrációs folyamatok, hiszen többé nem kell a munkaügyi központ engedélyére várnia, elég, ha a horvát munkavállalójának adatait a munkavállaló megnevezése nélkül bejelenti.

A jogszabályok gyors ütemű változása miatt felvetődik a kérdés, milyen módon kell eljárni egy horvát munkavállaló esetében, amennyiben a csatlakozás előtt már elindították a munkavállalásához szükséges hivatalos ügyintézkést. Ebben az esetben az illetékes Munkaügyi Központ felé jelezni kell a folyamat visszavonását és az eljárás megszüntetését, a továbbiakban pedig az új szabályoknak megfelelően kell elvégezni a bejelentést.

Az előzőekben ismertetett változások tehát pozitívan érintik a horvát munkavállalót és munkáltatóját is egyaránt, hiszen a foglalkoztatás hivatalos ügyintézése egyszerűsödött és lerövidült. Azt viszont nem lehet előre megjósolni, hogy ez a változás milyen mértékben fogja befolyásolni a hazánkba érkező horvát munkavállalók számának alakulását.

*Zórándy Nóra
Vezető tanácsadó
BDO Magyarország*

AKADÉMIA

„Pénzügy nem pénzügyeseknek” képzés indul a BDO Akadémián!

A BDO Akadémia júniusban felmérést készített a gazdasági és pénzügyi vezetők körében arról, hogy munkájuk során milyen nehézségekbe ütköznek, amikor nem pénzügyes kollégáikkal dolgoznak együtt. Kérdőívünket 100 vezető, illetve pénzügyes töltötte ki. Az eredményekből egyértelműen látszik, hogy sokszor akad olyan helyzet, amelyben segítene, ha a döntéshozók tisztában lennének a pénzügyi alapfogalmakkal, és hatékonyabb lenne a kooperáció, ha nem kellene minden esetben a pénzügyi szakkifejezéseket lefordítani „hétköznapi” nyelvre.

A cégnél más területen dolgozó szakemberek pénzügyi kérdésekben való jártasságuk fejlesztése több szempontból is értéket teremthet. A pénzügyi fogalmak és gondolkodás megértése, elsajátítása elősegítheti a vállalati működés hatékonyságát. Az elvek alkalmazásával gördülékeny lehet a pénzügyi, számviteli és adózási folyamatok kezelése és stressz mentessé válhatnak a tervezési, beszámolási időszakok minden résztvevő számára. Ezért döntöttünk úgy, hogy egy olyan *Pénzügy nem pénzügyeseknek* képzést indítunk, melynek tematikáját teljes egészében az ügyfeleink igényeinek megfelelően állítjuk össze, a felmérés eredményeinek felhasználásával a gyakorló pénzügyi szakemberek véleményére alapozva.

Az első kérdésben arra voltunk kíváncsiak, milyen gyakorisággal fordul elő, hogy nincs meg a közös hang a pénzügyes és nem pénzügyes kollégák között.

Többségben voltak azok, akik azt felelték, hogy időnként el kell magyarázniuk az összefüggéseket (70%), 16%-uk szerint pedig kifejezetten sokszor fordul elő ilyen eset. A válaszadók 14%-a mondta azt, hogy soha nincs szüksége ilyenfajta magyarázatra.

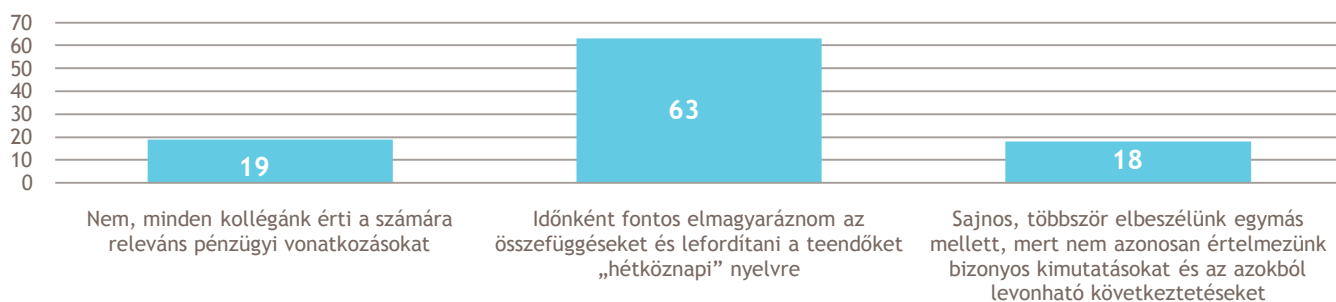
A második kérdés arra vonatkozott, hogy hasznosnak tartanának-e olyan kurzust, melyen a nem pénzügyi területen dolgozók alapismereteket szereznének. Itt egyértelműen az igenek felé tolódott az arány: a válaszadók 84%-a szerint hasznos egy ilyen képzés.

A harmadik kérdés arról szólt, hogy jellemzően mely területen dolgozóknak lenne szüksége egy pénzügyi alapképzésre. Itt számos különböző munkakört említettek a válaszadók, kiemelkedő számban választották a marketing, műszaki és logisztikai vezetőket.

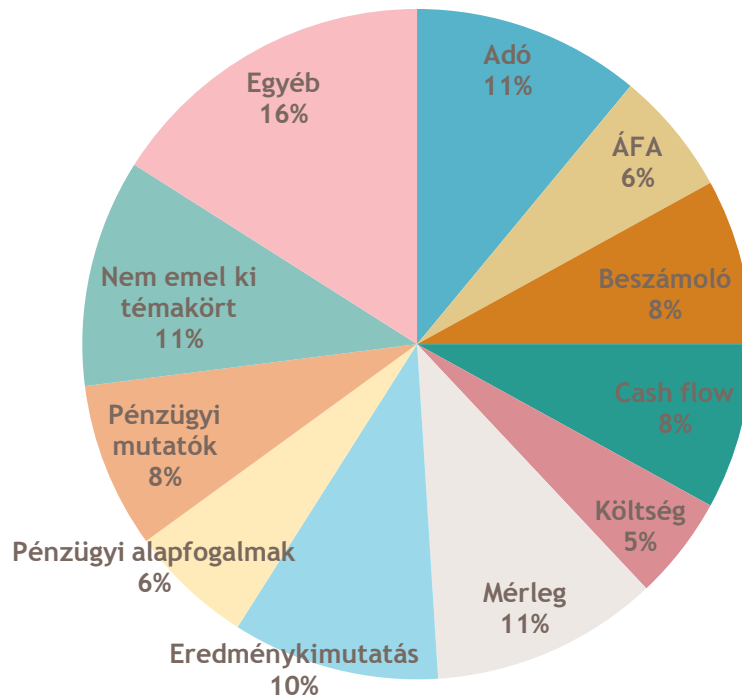
A negyedik kérdésben arról érdeklődtünk, hogy melyek azok a konkrét ismeretek, amelyekre szükség volna a közös nyelv kialakításához. A válaszadók nagy számban említették az adózást, az ÁFA-t, a mérleget, az eredménykimutatást, valamint a cash flowt.

A válaszokat az alábbi diagramokban láthatják részletesen:

Vállalati belső értekezleten tapasztalta-e már, hogy vezetőtársai vagy kollégái nem értik teljesen a pénzügyi mutatók és pénzügyi beszámolók táblázatait, a kimutatásokat?



Ön szerint mely pénzügyi ismeret volna hasznos nem pénzügyes kollégáinak?



A kétnapos tréning során olyan alapismereteket sajátíthatnak el a résztvevők, melyek segítségével a HR, marketinges, műszaki, és más területeken dolgozó vezetők a pénzügyes szemlélet alkalmazásával könnyebben dolgozhatnak pénzügyi feladatokon. A résztvevők a szakterületi jártasság és a pénzügyi tudás birtokában képessé válhatnak olyan kérdések megválaszolására is, melyek eddig csak más erőforrások bevonásával voltak lehetségesek.

A BDO Akadémia a *Pénzügy nem pénzügyeseknek* tréningen az Ön munkatársait, a vállalat döntéshozóit is ellátja pénzügyi ismeretekkel, megkönnyítve ezzel a pénzügyi gondolkodás elterjedését és felfogását.

Az Akadémia oktatói és szakemberei gyakorlati tudásuk felhasználásával állították össze azt a *Pénzügy nem pénzügyeseknek* képzést, amely ügyfeleink véleménye szerint a legfontosabb ismereteket sűríti magába. A képzés során a résztvevők lépésről lépésre, konkrét példákon és esettanulmányokon keresztül gyakorolhatnak, az oktatók számos feladatot adnak a tréning ideje alatt, melyek megoldására egyéni, pármunka és csoportmunka formájában kerül sor.

Ha szeretné a pénzügyi ismereteket az Ön cégénél fejleszteni, akkor lépjen velünk kapcsolatba, hogy megtaláljuk a legjobb megoldást.

Egyéni résztvevők esetén nyílt képzésünkre jelentkezhet, illetve amennyiben több munkatárs vagy vezető számára igénylik a képzést, a BDO Akadémia testre szabott vállalati, kihelyezett képzések megtartását is vállalja, valamint pályázati források felhasználására is van lehetőség.

A képzés tematikáját és nyílt képzések időpontját weboldalunkon találja: www.bdoakademia.hu

Előzetes tudásfelméréshez és ajánlatkéréshez, kérjük, vegye fel velünk a kapcsolatot a kepzes@bdo.hu címen vagy a 06 1 235-3010-es telefonszámon!

Karfner Judit
Képzési vezető
BDO Magyarország

Összeállításunk figyelemfelhívó jellegű és nem helyettesíti az ügyletek részletes vizsgálatát, mellyel kapcsolatban keresse tanácsadóinkat!

Kiadásért és szerkesztésért felel:
Jamniczky Andrea HR igazgató, partner

ISSN 2061-5964

BDO Magyarország HR Személyzeti Tanácsadó Kft.
1103 Budapest, Kőér utca 2/A -
Laurus irodaházak C épület

Telefon:

+36 1 235-30-10

+36 1 235-30-90

Fax:

+36 1 266-64-38

E-mail: office@bdo.hu

www.bdo.hu

www.munkaugyiblog.hu

www.bdoakademia.hu

Hírlevelünk a legnagyobb gondossággal készült, mindamelllett nem zárhatók ki elírások és más hibák, melyekért nem tudunk felelősséget vállalni. Személyzeti szolgáltatásainkkal kapcsolatos kérdéseivel kérjük keresse közvetlenül munkatársainkat.

Jamniczky Andrea -
HR igazgató, partner
andrea.jamniczky@bdo.hu

Máriás Attila -
munkaugyi szaktanácsadó
attila.marias@bdo.hu

Nagy Zsolt -
cafeteria tanácsadó
zsolt.nagy@bdo.hu

Zórándy Nóra -
recruitment tanácsadó
nora.zorandy@bdo.hu

Karfner Judit -
képzési vezető
judit.karfner@bdo.hu