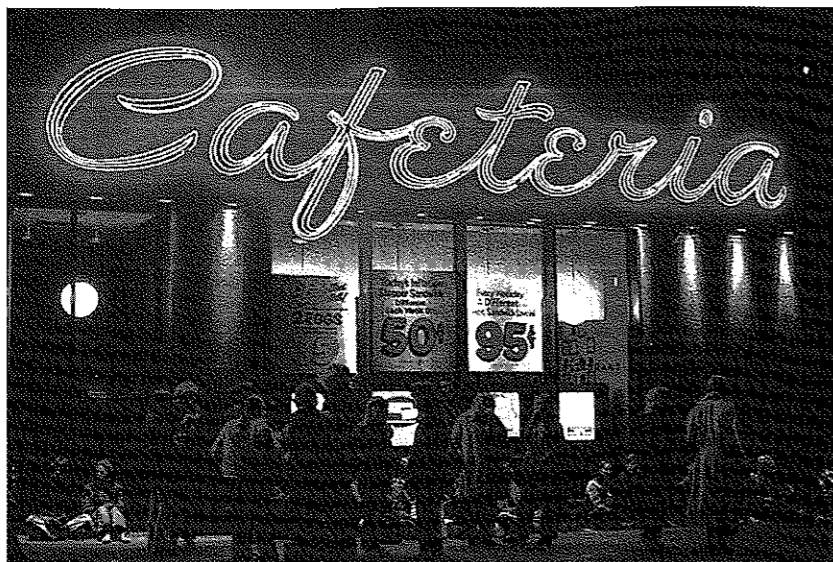


Az adóév vége

# A takarékos jutalmazás



Az év végi eredmények tükrében sok cégvezető gondolkodik el azon, hogy a dolgozóknak plusz juttatást lehetne adni. Ez jellemzően prémium vagy jutalom, de megvan a mód arra is, hogy ennél takarékosabban adjanak plusz juttatásokat. Igaz, erre szigorúbb szabályok vonatkoznak.

**A**z adóév végén minden cégvezetőnek lehetősége van prémiumként vagy jutalomként is jövedelmet juttatni a dolgozóknak.

A **prémium** lényegében előre meghatározott feladatok teljesítése esetén a munkavállaló részére fizetett bér. A gyakorlat általában nem az időt, hanem valamely előre megállapított **többleteljesítmény** elérését honorálja e jogcímen. A munkáltató a prémium kifizetését meghatározott teljesítmény elérése esetére, előre, a személyi alapbéren vagy teljesítménybéren felül tűzi ki. Gyakorlatilag az előre kitűzött feladathoz kötött úgynevezett **mozgóbér** is a prémium fogalmkörébe tartozik.

Elsősorban a munkáltató anyagi erőforrásai határozzák be a prémium összegét, így annak nincsen sem alsó, sem felső korlátja. Tehát év végén már nincs mód arra, hogy ha év elején kitűztünk egy prémiumfeladatot, akkor annak elvégzése után, a társaság anya-

gi helyzetének ismeretében csökkentjük vagy növeljük az összeget. Lehetséges azonban viszonylag rövid határidővel – vagy akár visszatérően – kitűzni egy prémiumfeladatot, és annak ellenértékét év végén kifizetni. A prémium egyetlen hátránya, hogy mivel bérelem, ezért bérként adózik. Így ha nettó 100 ezer forint prémiumot szeretnénk kifizetni, akkor legalább ennyit, ha nem többet kell járulékként befizetni az adóhatóságnak. (A pontos összeg attól függ, hogy milyen szakszabályokba esik a dolgozó.)

## Járuékos jutalom

A jutalom főként abban különbözik a prémiumtól, hogy nem előre meghatározott feladat elvégzéséért adják, hanem év végén, mintegy az egész évi teljesítmény elismeréséért. A jutalom szétszétvási tehát igen szubjektív, lényegében az erre felhatalmazott vezető saját döntésétől függ, hogy kié és milyen mértékben ad jutalmat. A jutalom összegét akár a várható

nyereség nagyságához is lehet viszonyítani, és csak annak összegét szétosztani a dolgozók között.

Emiatt év végén elég jól tervezhető a jutalom összege, bár adójogi megítélése megegyezik a prémium megítélésével, így nagyon **sok járulékot** kell utána fizetni (megegyezik a prémiumnál leírtakkal).

## Cafeteria: kell a szabályzat

Az év végi nyereség szétszétvási adózási szempontból létezik egy olcsóbb megoldás is, ez pedig a cafeteria-elemek bevezetése, akár év végén megállapítva az adható juttatás mértékét. A cafeteria (azaz béren kívüli juttatás) nagy előnye a munkabérral, a prémiummal és a jutalommal szemben, hogy **csak 25 százalékos személyi jövedelemadót** kell fizetni a **kedvezményezett** természetbeni juttatások után.

Am a nem kedvezményezett természetbeni és béren kívüli juttatások (például: hidegétkezési és kultúra utalvány, kis értékű ajándék) után olyan nagy mértékű az adóterhelés, hogy jobban megéri bérként adni ezeket az összegeket, és ilyenkor még a dolgozó sincs megkötve, hogy mire költetheti el.

A cafeteria nagy hátránya viszont, hogy egyrészt **cafeeteria-szabályzattal** kell rendelkezni arról, melyik dolgozónak mennyi béren kívüli juttatás jár. Másik hátránya a jutalomhoz képest, hogy béren kívüli juttatást a dolgozóknak nem lehet a munkájuk elismeréséért, differenciáltan adni, hanem minden azonos körbe tartozó dolgozónak **ugyanannyi juttatást kell nyújtani**.

## Drága a maximum túllépése

Arra viszont megvan a lehetőség, hogy a cafeteria-szabályzatban olyan módon határozzák be az egyes munkavállalói csoportokat, hogy például felsővezetőknek évi 400 ezer, a középsővezetőknek évi 200 ezer, a többi munkavállalónak pedig évi 100 ezer forint értékben jár a béren kívüli juttatás. Lehetséges például akár fizikai-szellemi munkakörökhöz, végzettséghez,

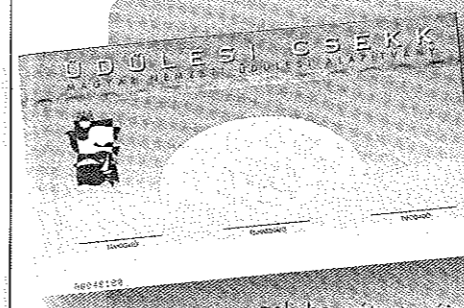
# TRÜKKJEI

az adott munkáltatónál eltöltött munkaviszony éveinek alapján **kategorizálni** az embereket, és ennek alapján megállapítani az adható béren kívüli juttatások maximumát.

Az egyes béren kívüli juttatásokra tételenként szabnak meg az adótörvé-

megfizetni. A törvényben szabályozott maximumot meghaladó összegű béren kívüli juttatás után viszont 54 százalékos személyi jövedelemadót és a személyi jövedelemadó összegével megemelt adóalap után 27 százalékos társadalombiztosítási járulékot kell fizetni (te-

## Kedvezményezett béren kívüli juttatások



Udulesi szolgáltatás vagy udulesi csekk juttatás adóévenként és személyenként a minimálbér összegét meg nem haladó értékben minősül kedvezményes adózásúnak, a minimálbér feletti összeg már természetbeni juttatásként adózik. Kedvezményes adókulccsal nemcsak a munkavállalónak, hanem a társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjának és ezek közeli hozzátartozóinak is adható udulesi célú juttatás maximuma a minimálbér összegéig, azaz 73 500 forintig fejenként. Mivel az évből még egy hónap hátravan, ezért akár még most is meg lehet rendelni az udulesi csekket, és év vége előtt át lehet adni a munkavállalónak (és a többi kedvezményezettnek). A megrendelés módjáról a Nemzeti Udulesi Szolgálat honlapján ([www.udulesicsekk.hu](http://www.udulesicsekk.hu)) lehet bővebb információkat találni.

■ **Melegétkeztetés:** minden megkezdett hónapra havi 18 ezer forint értékig adható juttatás, ide tartozik az étkezőhelyi vendéglátás, a közétkeztetés formájában, vagy kizárólag ezek igénybevételére jogosító utalvány formájában történő juttatás. Melegétkeztetés utólag is adható juttatás, mivel a törvény szövege nem korlátozza az utólagosság időtartamát, ezért akár a teljes adóévre egyszerre kiadható a melegétkeztetési utalvány (összességében évi 216 ezer forintért), ami után a tényleges juttatáskor (az utalványok átadásakor) keletkezik adókötelezettség.

■ **Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba** a magánszemély javára átutalt munkáltatói hozzájárulás a minimálbér 50 százalékáig, azaz havi 36 750 forintig kedvezményezett.

■ **Önkéntes kölcsönös egészségpénztárba** vagy önszegélyező pénztárba együttesen a munkáltatói hozzájárulásból a minimálbér 20 százalékát meg nem haladó rész, azaz havi 22 050 forint adózik 25 százalékos személyi jövedelemadóval.

■ **Foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézménybe** a magánszemély javára átutalt munkáltatói hozzájárulás a minimálbér 50 százalékáig, azaz havi 36 750 forintig kedvezményezett.

nyek adható maximumokat. Összességében már hatályon kívül helyezték az évi 400 ezer forintos korlátot, de természetesen a munkáltató saját hatáskörben dönthet ennek az évi maximális összegéről.

Ha munkáltatói döntés alapján kevesebbet adnak a törvényben szabályozott maximumnál, akkor nincsen semmi szankció, csak az idén még 25 százalékos személyi jövedelemadót kell

hát összességében **majdnem 96 százalékos adót** kell még utána fizetni.)

## Sürgős nyilatkozatok

Az önkéntes kölcsönös nyugdíj- és egészségpénztárakba, az önszegélyező pénztárba és a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatói intézménybe utalt befizetések (ld. Kedvezményezett béren kívüli juttatások című keretes írásunkat) akár előre, vagy utólag maxi-

- ROVATUNK TARTALMA**  
**38 Üzleti ötletek és trendek**  
**40 Fémre építik a jövőt**  
**42 Hogyan alakítsa át a vállalkozását?**  
**44 Indulás előtt egy lépéssel**  
**46 Hogyan tervezzük büdzsét?**  
**50 Így csábítsa be az érdeklődőket!**  
**53 Halljuk meg a piac üzenetét!**  
**55 Számok és vállalatok**

mum három hónapra is elutalhatóak. Am a 2011-re vonatkozó pénztári tagdíjak nem számolhatóak el a 2010. évre költségként, hanem **időbeli elhatárolással** 2011-re kell költségként könyvelni – így a következő év nyereségét fogja csökkenteni!

Aki most dönti el, hogy szeretne nyugdíj- vagy egészségpénztárba tagdíjat fizetni, annak tehát sietnie kell. Egyrészt a dolgozókat **nyilatkoztatni** kell, hogy ki melyik pénztárba kíván belépni (lehetősége van azonban munkáltatónak mondjuk egy pénztárt kiválasztani, és abba beléptetni az összes dolgozóját), a pénztárral a munkáltatónak is **megállapodást** kell kötnie, és ezek után fizetheti meg a tagdíjat – maximum három hónapra visszamenőleg.

A munkavállalók általában jobban szeretik azokat a béren kívüli juttatásokat, amelyek viszonylag könnyen elköltethők (ilyen a melegétkeztetési utalvány, az egészségpénztári tagdíj és az udulesi csekk), míg a nyugdíjpénztári tagdíjakat viszonylag kevesen választják. Hiszen ezekhez a juttatásokhoz csak nyugdíjba menetelkor lehet hozzáférni, ha korábban szeretné kivenni a munkavállaló, akkor személyi jövedelemadót és egészségügyi hozzájárulást is kell fizetni utána.

## Az önkéntes befizetés érintetlen marad

Az önkéntes nyugdíjpénztári befizetések egyébként nem érinti a kormány azon törekvése, amelyekkel a magánnyugdíj-pénztárakat akarják megsemmisíteni. Az **öngondoskodás** fennmaradása továbbra is támogatott cél, hiszen a nemzetgazdasági miniszter is kijelentette, hogy a to-

Deviza-tőkeszámla kezelés befektetők számára sikerdíjas alapon, **bizonyítottan** kiemelkedően eredményes **FOREX TRADING** stratégiával!

Alapítót: min. 5 millió Ft, futamidő: egy év, akár 100% feletti éves nettó hozam! Elkötelezettség- és kockázatmentes 30 napos bemutató demo számlán!

Minden érdeklődőnek részletes tájékoztatót küldünk: [info@forexinvest.hu](mailto:info@forexinvest.hu)

GEARD TEAM  
 FUTARSZOLGÁLTATÓ  
 1399-9970  
 WWW.GEARDTEAM.HU

# KERESSE

a többi  
kiadványunkat is!

HASZON MAGAZIN

MIENNYIT ÉR A BÉRE 2011-BEN!

## Haszon

MÉGŐRÜL ÉRTE A VILÁG

# ARANY LAZ

Kiút és hol vegyél? Kinek adhatuk el? Ennyi ér az érzel!

HASZON NŐKNEK

VELLEMES ÉS HASZROS

## Haszon

### nőknek

Siker-sztori A legaktívabb passzívhoz

EGÉSZSÉG Az órák élet receptje!

KARRIER Az ügynökségekkel való együttműködés

DIVATLETT ENNI "Műfordítókhoz" a "szifonizálás"

# 25 TIPP

AMIVEL MUNKADÖRTÉBŐL TÖBBET TEHETSZ

HASZON AGRÁR MAGAZIN

## AGRÁR MAGAZIN

A PROFI GAZDÁLKODÓK LAJKA

# CSINÁLD MAGAD!

Gépek egyénre szabva

Repre- és szójapiac Kivi magyar földön

TOJÓTÁPARAK MIT TUDNAK A KINAI GÉPEK?

HASZONBÉRLETI LEHETŐSÉGEK

AGRÁR MAGAZIN

Kiadványainkkal kapcsolatos további információkért, kérjük, keresse fel ügyfélszolgálatunkat:

TELEFON: +36 1 302 1131  
E-MAIL: ELOFIZ@HASZON.HU  
WEB: WWW.HASZON.HU



Novák Éva: lesz megújulási kártya

## Hogyan vezessük be a cafeteriat?

Hogyan kell bevezetni a cafeteria-rendszert egy cégnél? Alapos helyzetelemzéssel kezdünk, amelynek során a vezetőkkel közösen felterképezzük a cég szervezeti felépítését és a pénzügyi lehetőségeket – mondja Novák Éva, a cafeteria rendszereket is működtető NEXON szakértője. Ezt egy igényfelmérés követi, amelyet mind a vezetőség, mind az alkalmazottak körében elvégzünk. Ezután kerülhet sor a részletes szabályzat kialakítására, amely tartalmazza a bérleten kívüli juttatásra szánt keretet, a választható elemeket, valamint a rendszer működésének pontos leírását. Rögzíteni kell például, hogy mi történjen a cafeteria-keret esetleg fel nem használt maradványösszegeivel, hogy a munkavállalók milyen időközönként nyilatkozzanak a választásaikról, illetve milyen szabályok szerint kell felhasználni a rendelkezésre álló elemeket.

A cafeteria-adminisztrátornak és a munkavállalóknak is nagy segítség, ha dolgozói önkiszolgáló rendszert használnak, amelynek lényege, hogy a dolgozók egy interneten vagy intraneten elérhető felületen keresztül maguk nyilatkoznak a cafeteria-keretük felhasználásáról. A nexCAFEnak nevezett szolgáltatás azonban nem itt ér véget: a jogszabályok ugyanis gyakran, akár év közben is változhatnak, ezért szükség van a szoftver rendszeres frissítésére, valamint a szabályzat időnkénti felülvizsgálatára is.

A NEXON partnereinek többségénél jellemzően a munkavállalók évente egyszer, januárban nyilatkoznak az éves cafeteria keretük felhasználásáról. Az idei év elején, 20 ezer munkavállaló nyilatkozatán alapuló felmérésük szerint a meglehetősen utalvány volt a legnépszerűbb, ezt a munkavállalók több mint negyede választotta. Ezt az egészségpénztári befizetés, a helyi bérlet és az utazási csekk követte, a nyugdíjpénztárakat csak az ötödik helyen, a munkavállalók mintegy 11 százaléka választotta. Várhatóan kedvezően érinti majd a dolgozókat, hogy az étkezési utalványt ezentúl meleg és hideg ételek vásárlásánál is fel lehet majd használni. Emellett lesz egy új szereplője a rendszernek, az úgynevezett megújulási kártya, ennek felhasználási feltételeit azonban egy későbbi rendelet szabályozza majd.

vábbiakban kétpilléres nyugdíjrendszert képzel el a kormány: egyrészt az állami nyugdíjat, másrészt az önkéntes nyugdíjpénztárakat.

Mindenkit csak biztatni tudok az öngondoskodásra. Egyrészt a magán-személy (és nem a munkáltató) által befizetett önkéntes nyugdíjpénztári és egészségpénztári összegek után továbbra is jár a **25 százalékos személyi jövedelemadó-kedvezmény**. Másrészt jómagam nem bízom abban, hogy a befizetett nyugdíjjárulékokból tisztességes ellátásra futná majd az állami nyugdíjrendszer felosztó-kiro-

vó jellege miatt (azaz a mai befizetésekből finanszírozzák a mai nyugdíjasoknak járó kifizetéseket).

Ezen kívül adható kedvezményes adózással iskolarendszerű képzés, iskolakezdési támogatás és helyi utazásra jogosító bérlet is. De ezek az egyéb kikötésekből vagy jellegükből adódóan nem alkalmazhatóak az év végén, hiszen az iskolakezdési támogatás a tanévkezdést megelőző és követő 60 napon belül lehet nyújtani, év végén pedig értelemszerűen nem lehet 2010-re szóló helyi bérletet venni.

■ Schiág Judit, adótanácsadó