

É 0749-06/1/9

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

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

<b>54 345 06 0000 00 00</b>	<b>Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő</b>	<b>Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő</b>
-----------------------------	--	--

A Gépelemgyártó Kft. 2009-ben be kívánja vezetni a vállalkozás gazdasági hatékonyságának növelésére a választható béren kívüli juttatás rendszerét.

Vass Károly ügyvezető igazgatótól azt a feladatot kapja, hogy tervezze meg a választható béren kívüli juttatás rendszerét az alábbiak figyelembevételével!

### **1. Mi is az a cafeteria?**

**Összesen: 10 pont**

A választható béren kívüli juttatási rendszer, az egyéni igényekhez igazodva biztosítja a munkavállalók szociális, kulturális rekreációs szükségleteinek kielégítését.

A rendszer legfőbb alapelve az egyenlőség. Valamennyi munkavállaló egyenlő feltételek mellett, azonos összértékben választhat a felkínált juttatások közül. A munkavállalók számára munkakörüktől, életkörülményeiktől, egészségi állapotuktól függetlenül azonos keretösszeg áll rendelkezésre a juttatások igénybevételére, melyek közül személyes szükségleteiknek megfelelően választhatnak.

A felhasználható keretösszeg évente, a Kollektív Szerződés érdekegyeztető tárgyalásai során kerül meghatározásra. A keretösszeg a választott elemektől függően a munkavállalók számára különböző vásárlóértéket képvisel, az egyes juttatások értékének meghatározása a munkáltatót terhelő adó- és járulékvonzatokat tükröző szorzók segítségével történik.

A szorzó alkalmazásával biztosítható, hogy

- a választott juttatások értéke azonos munkáltatói költséget jelentsen a választott juttatástól függetlenül, illetve
- valamennyi munkavállaló számára azonos összértékű keret álljon rendelkezésre.

### **2. A kommunikáció kiemelkedő szerepe a bevezetésben**

**Összesen: 10 pont**

A cafeteria fogadtatásban és hosszú távú sikerében kulcsfontosságú a kommunikáció. Nemcsak a rendszer bevezetésekor, de a működtetés során bekövetkező módosítása esetén is indokoltak lehetnek az adott vállalat által alkalmazott kommunikációs technikákon és eszközökön kívüli próbálkozások, például: dolgozói fórumok, a munkavállaló kérdéseire válaszoló munkacsoportok időszakos létrehozása. A rendszer csak akkor fog jól működni, ha a dolgozók könnyen kiigazodnak a juttatások és elszámolások között. Ebben óriási szerepe van a bevezetést támogató kommunikációnak is. Ha a munkavállalók is beleszólhatnak a cafeteria kidolgozásába, eleve elkötelezettebbek lesznek a rendszer mellett, „használatára” is több időt szánnak. Ugyanakkor az eligazodásban a humán erőforrás munkatársak szóbeli tájékoztatása segít leginkább, így tisztázódhatnak a nem egyértelmű kérdések.

**3. A cafeteria rendszer alapelvei****Összesen: 20 pont**

- Minden munkavállaló azonos mértékben, egyenlő feltételek szerint kapja a személyes Cafeteria keretét és egyenlő szabályok alkalmazásával használhatja fel a rendelkezésére bocsátott Cafeteria keretösszeget.
- A Cafeteria keret összegének meghatározása és a felhasználás elszámolása a Cafeteria elemek közterhekkel növelt teljes (bruttó) értékén történik, amely érték magában foglalja a munkáltatónál felmerülő valamennyi közterhet és járulékos költségeit.
- A munkavállalók eltérő elemeket választhatnak a vállalat által a rendelkezésükre bocsátott elemek közül. A Cafeteria rendszerében csak a munkáltató által a Cafeteria rendszer elemei sorába felvett juttatásokból és – az önkéntes pénztárakat kivéve, ahol a szabad pénztárválasztás elve érvényesül – csak az ott megjelölt szolgáltatók által kínált elemekből választhatnak a dolgozók.
- A munkatársak által a tárgyévre írásbeli nyilatkozatban kiválasztott elemek és összegek év közben nem változtathatók meg.
- A munkavállalók naptári évre választanak. Az igénybe nem vett juttatási keretösszeg (maradvány) a következő évre nem vihető át, kivéve a vissza nem térítendő lakáscélú hitel igénybevétele céljából történő előtakarékosság esetét. A felhalmozott maradványok egészségpénztári munkáltatói hozzájárulásra, nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulásra használhatók fel, vagy készpénzben felvehetők, a közterhek levonása után.
- Az egyes elemek vonatkozásában év közben bekövetkezett áremelkedés a Cafeteria keret túllépését eredményezné. Ennek elkerülése érdekében előfordulhat, hogy a megemelt áron igénybe vehető szolgáltatási elem egy havi összegét a munkavállalónak saját magának kell finanszíroznia. (Pl. a BKV havibérlet áremelése esetén – figyelemmel a keret terhére igényelt és felhasznált egyéb szolgáltatások áraira is – az árelemést követő havi BKV bérlet árát a munkavállaló saját jövedelméből fedezi.)

**4. A választható elemek****Összesen: 10 pont**

A tárgyévben a munkatársak a Cafeteria rendszeren belül a következő elemeket vehetik igénybe:

- Meleg étel utalvány
- Étkezési jegy
- Üdülési csekk
- Egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás
- Önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás
- Vissza nem térítendő lakáscélú támogatás
- Helyi közlekedési bérlet hozzájárulás
- Sport utalvány
- Kultúra utalvány
- Beiskolázási utalvány
- Internet előfizetés
- Készpénzt kifizetés

**5. A felhasználható keretösszeg****Összesen: 5 pont**

A tárgyévi tervezett felhasználható keretösszeg bruttó 250.000 Ft.

**6. A jogosultság feltételei****Összesen: 45 pont**

Az éves keretösszeg az adott teljes naptári éven át teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik. Ha valamely munkatárs foglalkoztatása részmunkaidőben történik, a Cafeteria keret összege a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás és a részmunkaidős foglalkoztatás egymáshoz viszonyított arányának figyelembe vételével kerül megállapításra.

Egy évnél rövidebb határozott idejű munkaszerződés esetén a várakozási idő letelte után a munkavállaló időarányosan részesül a Cafeteria keretből. Az elemek közül bármelyiket választhatja, kivéve a vissza nem térítendő lakáscélú támogatást.

A beiskolázási utalványt abban az esetben nem igényelheti, ha munkaszerződése tárgyév június 1. előtt jár le.

Ha a munkavállaló év közben létesít munkaviszonyt, úgy – függetlenül attól, hogy a munkaszerződésben próbaidőt kötöttek-e ki, vagy sem – a munkaviszony kezdetétől számított kilencven nap várakozási idő elteltét követően a munkaviszony kezdő napjára visszamenőleges hatállyal időarányosan jogosult a személyes Cafeteria keretösszegre. Ha ki volt kötve próbaidő és az sikertelenül telt el, a rendelkezési jog elvész a munkaviszony megszűnésével együtt.

Amennyiben valamely munkatárs év közben egyéb munkajogi állományba (továbbiakban: jogi állomány) kerül, a jogi állományba kerülés napjától a jogi állományból visszatérés napjáig terjedő időszak arányosan kiesik a Cafeteria keretösszeg felhasználási lehetőségéből. Év közben jogi állományból visszatérő munkavállalók a visszatérés napjától kezdve időarányosan részesülnek a Cafeteria keretösszegeből, várakozási idő nélkül. A választható béren felüli juttatások szempontjából jogi állományúnak tekintendő az, aki harminc naptári napot meghaladó időtartamon át nem részesül munkabéren. Ide sorolandó egyebek között a fizetés nélküli szabadság, a gyes, gyed, kivéve a 90 napon belüli betegállományt.

Naptári év közben bekövetkező munkaviszony megszűnés esetén a Cafeteria keret arányosan csökken, az évből még hátra lévő, munkaviszonnyal le nem fedett időszakhoz arányosítva. Ebben az esetben a választott juttatási elemek az utolsó munkában töltött napig vehetők igénybe, a keretösszeg időarányos mértékéig. Az utolsó munkában töltött napot követően a Cafeteria keretösszeg nem vehető igénybe, ha pedig az igénybevétel (lehívás, rendelkezés) már megtörtént, úgy a munkajogi szabályok szerint a munkavállalót terhelő visszatérítési kötelezettség keletkezik. A visszatérítési kötelezettség végrehajtására a jogalap nélkül felvett munkabér visszafizetésére vonatkozó szabályok irányadóak. A fel nem használt időarányos keret, ide értve a vissza nem térítendő lakáscélú hitel felvétele érdekében megvalósított előtakarékosságot is, a kifizetéskor hatályos adó-, járulék és közteher szabályok szerinti terhek levonása után készpénzben kerül kifizetésre, a munkaviszony megszűnésével összefüggő végelszámolás keretében.

Nem kerül sor arányosításra, és nem keletkezik visszafizetési kötelezettség ha a munkaviszony év közbeni megszűnésére a következő valamely ok bekövetkezése miatt kerül sor:

- a munkáltató működési okával összefüggő munkáltatói rendes felmondás,
- a munkavállaló elhalálozása,
- a munkavállaló nyugállományba vonulása.

---

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

**Összesen: 100 pont**

100% = 100 pont

**EBBEN A VIZSGARÉSZBEN A VIZSGAFELADAT ARÁNYA 20%.**