

# Kafeteria – Mit szeretnénk premizálni?

**A növekvő adó- és járulékterhek, a gazdasági élet egyes szegmenseinek pénzügyi nehézségei, és/vagy az egyre nehezebben elérhető profit mellett mindinkább fontossá válik a szakképzett, kvalifikált, vagy az évtizedes tapasztalattal rendelkező munkaerő megtartása. Szinte minden személyzeti- vagy HR-vezetőnek el kellett már gondolkodnia azon, vajon hogyan lehet a költségek minimalizálásával a dolgozók munkabérére a lehető legmagasabbra emelni.**

**E**gyik út a teljesítményértékelési rendszerek kidolgozása. Ez olyan bruttó kifizetést eredményez, amely jobb teljesítésre, készségeinek és tudásának jobb hasznosítására sarkallja a munkaerőt, ám a munkáltatónak sokba kerül.

A megfelelő költségcsökkentő módszereket kutatva eljutunk a SZJA-törvényhez, abban is a természetbeni juttatásokat érintő részhez.

Manapság akár egy jobbajta törvénymagyarázat szövegéből, vagy az internetes portálok valamelyikén böngészve szinte minden információhoz hozzájuthatunk: adómentes és adóköteles juttatási formák, értékhatárok, költségek, költségcsökkentés, nettó érték, bruttó munkáltatói költség, a bevezetés lépései... Miután megszületett a cégvezetői döntés, már csak osztani, szorozni, szabályozni, elfogadtatni, követni és elszámolni kell. Ez persze nem kis feladat.

Segítségképpen felsorolok néhány lehetséges elemet az általam tapasztalt kedveltségük sorrendjében. Az elemek kiválasztásánál figyelni kell arra, hogy a munkavállalók melyeket tudják hasznosítani, mire lehet szükségük. Nem érdemes túl sok elemet a rendszerbe zsúfolni, hiszen éves szintű, dolgozónkénti nyilvántartást kell vezetni, inkább az adott cégre, az ott dolgozókra kell szabni.

## **De mi lehet a vezetői döntés alapja?**

A cafeteria rendszert egy alapvető kérdésre adott válasz birtokában lehet felépíteni: mi legyen az éves összege?

Az összeg kérdésében viszont szükségszerűen ki kell mondani, mi a bevezetés oka (ha ügyesek vagyunk, szabályzatunk első mondata, vagyis

hogyan miéért döntött a cég a cafeteria bevezetése mellett, ezzel már meg is van). Roppant egyszerű indok, hogy nincs anyagi lehetőség olyan mértékű béremeléshez, amellyel a dolgozók is megelégednének, vagy éppen az, hogy ki szeretnénk használni a törvény adta lehetőségeket, melyekkel pénzt takaríthatunk meg. Izgalmasabb kérdés, hogy a cafeteria-összegek meghatározásakor szem előtt akarjuk-e tartani a vezetők és a beosztottak bérében már természetesen mutatkozó különbséget, vagy azt szeretnénk hangsúlyozni: fontos, hogy mindnyájan egy vállalkozásnál, vagy netán egy cégcsoportban dolgozunk, a vezetőktől kezdve a segédmunkásokig.

Első esetben az alpbér százalékos arányában határozhatjuk meg a keretet. Ezzel követjük a bérszínvonalbeli eltéréseket, amely érthető a felelősségi kör, döntési-hatásköri feladatok megléte, illetve súlya szerint. Vajon a cafeteria rendszernek is ezt kell tükröznie? Nem biztos, hogy az adómentességre vonatkozó összeghatárok külön odafigyelés nélkül betarthatók, így az adminisztrációs munka és annak költségei nagyobbak. Példának okáért, ha a felsővezető havi munkabére 800 000 forint, és a cafeteria felhasználható összege az éves bér 5%-a, akkor már egyrészt a 400 000 forintos adómentes összegbe nem tartozó elemet is alkalmazni kell, másrészt figyelemmel kell kísérni, hogy akinek ekkora a bére, megfelelően válassza ki az egyes elemeket. Kis létszámú, vagy nagyobb személyügyi szervezettel rendelkező vállalkozásoknál ez nem jelenthet gondot.

A másik lehetőség munkavállalónként fix éves összeg meghatározása.

Ezzel a cafeteria éves költsége akár munkavállalói, akár céges szinten tervezhetőbbé válik. Nem jelenthet gondot egy esetleges évközi fizetés-emelés sem. A legfontosabb azonban, hogy ezzel kifejezhetjük: mindenki értéket jelent számunkra, aki a mi cégünkön dolgozik. Olyan, bérezéssel kapcsolatos helyzetet teremthetünk, mely nem a vezetők és beosztottak közti munkabéarányokat, hanem épp ellenkezőleg, jó kommunikáció esetén az együvé tartozást testesíti, erősíti meg. A javadalmazási csomag egyik eleme lehet, amelyet mindenki csupán azért kap, mert ennél a vállalkozásnál dolgozik.

Mivel az SZJA-törvény akkor is adó- és járulékmentességet biztosít, ha a munkavállalókat előre meghatározott (de nem teljesítményfüggő)

csoporthoz osztjuk, a variációk számának csak a megvalósítási lehetőségek korlátai szabnak határt. Ha idősebb dolgozóinkat vagy a több éve a cégünkön dolgozó tagokat, ha a fizikai munkavállalókat akarjuk megtartani, premizálni, lehetőségünk van e szempontok szerint csoportokat képezni. A különböző csoportok részére aztán eltérő felhasználható keretet állapíthatunk meg.

A rendszeren év közben nem illik, de elég nehézkes is változtatni. Ám ha a piaci környezet vagy egyéb körülmények indokolják, megfelelő előkészületek után megtehetjük. Cégünk munkaerő-megtartó képessége a cafeteria rendszeren keresztül is erősíthető, de mindig csak a tervezett, jól átgondolt bevezetés lehet hosszú távon sikeres.

## Colling

Szervező és Controller Kft.

Cafeteria rendszer bevezetése, üzemeltetése, aktualizálása, saját internetes szoftver támogatásával, SAP interfész kiépítésének lehetőségével.

Munkatársaink eddig több mint 5000 munkavállalónál vezettek be cafeteria rendszert.

**Választható juttatási elemek:**  
adómentes természetbeni juttatások  
önkéntes pénztárak  
bérjellegű kifizetés (mint választható opció)

A Colling Kft. profilja: Könyvelés, Főkönyvelőség, Internetes könyvelés, Bérszámfejtés, Adótanácsadás, Pénzügyi átvilágítás, Cafeteria rendszer bevezetése, üzemeltetése, aktualizálása, egyéb adminisztratív szolgáltatások.

Bérszámfejtés és Cafeteria szolgáltatás együttes igénybevétele esetén jelentős kedvezmények!

### Elérhetőségek:

Colling Szervező és Controller Kft.  
1138 Budapest, Váci út 141.  
Tel: 452-69-00 Fax: 452-69-10  
e-mail: marketing@colling.hu • www.colling.hu

Lehetséges cafeteria-elemek kedveltségük sorrendjében	adómentes határ
hideg étkezési utalvány	5 000/hó
* ingyenesen vagy kedvezményesen jutott helyi bérlet	
* önkéntes nyugdíjpénztárba munkáltatói hozzájárulás	32 750/hó
* önkéntes egészségpénztárba munkáltatói hozzájárulás	13 100/hó
* iskolakezdesi támogatás (utalványformában is)	20 000/gyermek/év
* üdülési csekk	65 500/év
meleg étkezési utalvány	10 000/hó
* internet hozzájárulás	korlátlan
* kultúra támogatása (utalványformában is)	korlátlan

a \*-gal jelölt elemek beletartoznak az évi 400 000 Ft-os adó- és járulékmentes összeghatárba