



Lakásszövetkezetek és Társasházak
Országos Szövetsége

OTTHONUNK

Lakásszövetkezetek és Társasházak Országos Szövetségének kiadványa

XXIII. évfolyam 2012. február

A szövetkezeti rendszer fejlesztése lehet a válságból való kilábalás egyik eszköze

Az Országos Szövetkezeti Tanács Sajtóközleménye

Az ENSZ Közgyűlése a 2012-es évet a Szövetkezetek Nemzetközi Évének nyilvánította, mellyel arra kívánja felhívni a figyelmet, hogy a szövetkezetekben óriási gazdasági potenciál rejlik, és a rendszer fejlesztése lehet a válságból való kilábalás egyik eszköze. A szövetkezetek globális jelentőségét jól mutatja, hogy világszerte mintegy 1 milliárd ember tagja valamilyen szövetkezetnek, illetve például az Egyesült Királyság legnagyobb szövetkezete 13 milliárd eurós árbevételt ér el éves szinten. Magyarországon a korábban virágzó szövetkezetek többsége nehezebb körülmények között működik, azonban számos kezdeményezés célozza a szövetkezeti rendszer újbóli megerősítését.

Hazánkban napjainkban viszonylag kevés figyelmet kapnak a szövetkezetek, melyek azonban globális szinten széles társadalmi és gazdasági beágyazottsággal rendelkeznek. Világszerte összesen mintegy 3 milliárd ember biztosítja a megélhetését valamilyen szövetkezet keretében, de Nyugat-Európában is számos példa van arra, hogy jelentős a szövetkezetek szerepe. Írországból a lakosság 70%-a, Finnországból 60%-a, míg a szomszédos Ausztriában 59%-a tagja valamilyen szövetkezetnek. Magyarországon ez az arány egyébként 8%. Az úgynevezett Global300 (a világ 300 legnagyobb szövetkezete) 2008-ban 1.600 milliárd dollár értékű GDP-t termelt, mely kevéssel marad el Oroszországtól, a világ nyolcadik legjelentősebb gazdaságának, teljesítményétől.

A szövetkezeti rendszerben működő gazdálkodó szervezetek lényege, hogy a szövetkezet tagjai a tulajdonosok. A tagok a vállalkozás különböző érdekcsoportjaiból tevődnek össze: a fogyasztókból, termelőkből, illetve a dolgozókból, ez jelenti a legfőbb előnyt is a „hagyományos” vállalkozói formákkal szemben. Hiszen nem egy viszonylag szűk tulajdonosi csoport élvezi elsősorban a megtermelt profitot, hanem minden érdekcsoport, akik természetesen ez által sokkal inkább érdekeltek a sikeres működésben. Szövetkezetet viszonylag egyszerűen lehet alapítani, mindössze 7-10 fő társulása szükséges hozzá, nincs szükség viszont több-százszázalékos törzstőkére, a tagok az alapszabályban meghatározott összegű részjeggyel tudnak hozzájárulni az induláshoz.

Hazánkban jelenleg összesen 2.959 szövetkezet működik. A külföldön is példaértékűnek tartott magyar szövetkezeti alapú kiskereskedelem 1881-ben indult. Ma az egyik legsikeresebb szövetkezeti alapú kereskedelmi lánc a Coop-csoport, mely az ország egyik legnagyobb kistelepi foglalkoztatója, alkalmazottainak száma meghaladja a 30.000 főt, éves forgalma pedig eléri az 510 milliárd forintot.

Az ENSZ által meghirdetett Szövetkezetek Nemzetközi Éve legfőbb célkitűzése, hogy hangsúlyozza a szövetkezetek jelentőségét, illetve felhívja a figyelmet arra, hogy a szövetkezeti rendszer fejlesztése megoldást jelenthet a világválságból való kitörésre. Ezt támasztja alá az a globális szintű megállapítás, hogy a szövetkezetként működő vállalkozások (főként a fogyasztási-, ipari- és szolgáltatási szövetkezetek) általánosságban ellenállóbbak a válsággal szemben, köszönhetően demokratikus döntési folyamatuknak, rugalmasságuknak, illetve a tagok egymás iránt tanúsított szolidaritásának.

A Szövetkezetek Nemzetközi Évéhez Magyarország is csatlakozott, ennek keretében a szövetkezetek legjelentősebb érdekképviseleti szervezete, az Országos Szövetkezeti Tanács célja, hogy a kormánnyal kötött stratégiai együttműködési megállapodás keretében, azt tovább erősítve konkrét programokkal új alapokra helyezze és felvirágoztassa a szövetkezeti rendszert, melynek integrációs tevékenysége az elmúlt években nem kapott kellő politikai támogatást, ösztönzést.

„A szövetkezetekkel összefüggő állami aktivitás növelésére, világos célmeghatározásra ma különleges szükség mutatkozik, hiszen a szövetkezetek - főleg a mezőgazdaságra, iparra, kereskedelemre, pénzügyi és a szociális szektorra alapozottan - nagymértékben elősegíthetik a munkahelyteremtést, ez által a válságból való kilábalás egyik eszközét is jelenthetik. A helyi közösségekre és a helyi gazdaságra épülő szövetkezetek hálózati rendszere a vidéki települések kohézióját erősíti, új minőségű együttműködést alapoz meg. Éppen ezért az Országos Szövetkezeti Tanács, kihasználva az ENSZ kezdeményezését, arra törekszik, hogy konkrét cselekvési programokat valósítson meg, melyhez nagy szükség lenne az állam erőteljesebb szerepvállalására, a működés jogi körülményeinek javítására is, hiszen meggyőződésünk, hogy a kormánynak is célja és érdeke, hogy a hazai gazdasági fellendülés érdekében a szövetkezésben rejlő lehetőségeket a lehető legnagyobb mértékben kiaknázza” - mondta Farkas Tamás, az Országos szövetkezeti Tanács elnöke.

A Magyar Iparszövetség szintén fontos szerepet tölt be a különböző szövetkezetek, szövetségek érdekképviseletében. A szervezet 2012-ben nagy hangsúlyt fektet a szociálisan leghátrányosabb helyzetű csoportok, elsősorban a romák felzárkóztatására. *„A gazdaság fellendítésében nagyon fontos szerepet játszik a szociálisan hátrányos helyzetű inaktív, illetve tartósan alacsony jövedelmű emberek gazdasági aktivizálása. Ennek egyik módja a vállalkozásalapítás, illetve szociális szövetkezetek létrehozása általuk, melynek elősegítése érdekében a kormány különböző pályázati lehetőségeket biztosít. A Magyar Iparszövetség ezekben a pályázatokban kíván jelentős segítséget nyújtani a pályázók szakmai támogatása által” -* fűzte hozzá Dr. Vadász György, a Magyar Iparszövetség (OKISZ) elnöke.

folyt. 2. old.

folytatás az 1. oldalról

Az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ) látja el a Coop-csoporthoz tartozó több mint 1300 kis- és közép vállalkozás érdekképviseletét. „A szövetkezeti alapokon nyugvó Coop-csoport a hazai piac legnagyobb forgalmú franchise-rendszere. Közel 3000 bolttal és további 2000 kisebb üzlettel rendelkezik. A boltlánc az ország közel 3200 településén van jelen, ahol naponta mintegy 1,5 millió vevő fordul meg. Az üzletlánc törzsvásárlói jelenleg a 600 ezer főt is meghaladják. A csoporton belül jelenleg meghaladja az ezret az integrált kiskereskedelmi rendszerhez kapcsolódó boltok száma” – fogalmazott Dr. Zs Szőke Zoltán, az ÁFEOSZ elnöke.

A Szövetkezetek Nemzetközi Évéhez kötődő, OSZT által megrendezésre kerülő magyarországi események:

- Az OSZT meghirdeti a hazai szövetkezeti rendszerben jelentkező kihívásokra és feladatokra választ adó a jogalkotási folyamatot ajánlásokkal elősegítő OSZT - Szövetkezeti Kutató Intézeti tanulmányt
- 2012. július 7.: A Nemzetközi Szövetkezeti Nap hazai központi ünnepségének összekapcsolása a Szövetkezetek Nemzetközi Évével, melynek keretében a jogalkotás, a működés, gazdálkodás tapasztalatainak összegzésén túl, jövőbe mutató feladatok, célok kijelölése is napirendre kerül
- 2012. október 31.: Takarékosági Világnap

Az OSZT tagszervezetei saját programokat is szerveznek a Szövetkezetek Nemzetközi Éve kapcsán, melyekről a szervezetek külön tájékoztatást nyújtanak az érdekeltek részére.

Országos Szövetkezeti Tanács

Az Országos Szövetkezeti Tanács (OSZT) célja a hazai ágazati szövetkezeti érdekek képviselete a kormányzat felé, illetve a Magyarországon működő és a jövőben megalakuló szövetkezetek kiegyensúlyozott működési és gazdálkodási körülményeinek elősegítése, a szövetkezetek és vállalkozások közötti esélyegyenlőség megteremtése. Fontos feladata továbbá az integráló tevékenység, a különböző tevékenységi körök köré szerveződő szövetkezetek közötti együttműködés, összhang megteremtése. Az Országos Szövetkezeti Tanács az érdekvégyesítési és integrációs feladatain túl a nemzetközi szövetkezeti mozgalommal is szoros kapcsolatot ápol.

További információ a <http://www.losz.hu/oszt/tagszov.php>

Tájékoztatók

1. Az Erzsébet utalvány bevezetéséről

Az adótörvények szerint az Erzsébet-utalvány fogyasztásra kész étel vásárlására használható fel, de 2012. december 31-ig melegkonyhás éttermi szolgáltatásra is felhasználható. Havonta 5 ezer forintig minősül béren kívüli juttatásnak. Az utalványt a bérjellegű juttatásokénál több mint 30 százalékkal kedvezőbb feltételekkel lehet biztosítani a munkavállaló részére.

A megjelent rendelet kimondja, hogy egy utalványosnak egy adóév alatt több juttató is juttathat utalványt, az adott naptári évben juttatott utalványok pedig egészen a következő naptári év december 31-ig használhatóak fel. Az átlátható és jól ellenőrizhető felhasználás érdekében az elfogadóhelyeknek a kibocsátóval az üzletszabályzatában meghatározott feltételekkel szerződést kell kötnie és a felhasználók tájékoztatása érdekében a kibocsátó a honlapján közzé teszi a szerződött elfogadóhelyek listáját.

A rendelet részletesen rendelkezik a papír alapú és az elektronikus utalványról is. A papír alapú utalványok esetében meghatározza a tartalmi követelményeket, vagyis azt, hogy az utalványon minek kell szerepelnie: ilyen például a címlet feltüntetése, amelynek mindenképpen százzal oszthatónak kell lennie, a kibocsátó neve vagy a felhasználhatóság határideje. Az elektronikus utalvány esetén a juttatónak kell egyedi műanyag azonosítót igényelnie a kibocsátótól. Az egyszerű használat érdekében a kártya hasonlóan működik, mint egy bankkártya, az elfogadóhelyi terminálon – a kibocsátó által kialakított központi internetes felületen – kell leolvasni és azon keresztül ellenőrizhető a rendelkezésre álló összeg.

Az Erzsébet-utalvány kibocsátásával a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány átláthatóvá teszi az étkezési utalványok forgalmazását és létrehozza a szociális- és gyermekétkeztetés új és kibővített rendszerét. Az étkezési jegy kibocsátása során keletkező bevételből cél a szociális- és gyermekétkeztetés új és kibővített rendszerének létrehozása, amellyel a bölcsődei ellátásban részesülő gyermekeket, illetve az anyagi helyzetük miatt rászoruló embereket kívánják segíteni.

(Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium)

2. Kedvezményes cafetéria juttatások

A cafetéria rendszerbe tartozó juttatások adható részét a személyi jövedelemadóról szóló, többször módosított 1995. évi CXVII. törvény 71.§ (1) bekezdés a)-f) pontja és (3) bekezdése tartalmazza. Az alkalmazott az egyes juttatásokból kizárólag a hivatkozott rendelkezés szerinti mértékig választhat a cafetéria rendszerből.

A cafetéria rendszer – a munkáltató belső szabályzatában meghatározott feltételekkel – a következő szociális és jóléti juttatásokat tartalmazza:

- a) Erzsébet-utalvány (meleg és hideg étkezési utalvány)
- b) helyi utazási bérlet,
- c) önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- d) önkéntes egészségpénztári hozzájárulás,
- e) iskolakezdési utalvány,
- f) Széchenyi Pihenő Kártya (a továbbiakban: Szép-kártya) három alszámlája:
 - szálláshely alszámla
 - vendéglátás alszámla
 - szabadidő alszámla (rekreációs alszámla)

A juttatás adhatóságának esetei:

- a cafetéria juttatásban valamennyi munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló részesül, a juttatási igényt azonban a munkavállalónak nyilatkozatban kell bejelenteni
- a rendes szabadság ideje – a cafetéria juttatás szempontjából – nem minősül kieső időnek



Faragó Kálmán
1946-2011

Ez úton is tájékoztatjuk mindazokat, akik ismerték és az általa nyújtott szolgáltatást igénybe is vették, hogy Faragó Kálmán az elmúlt év végén elhunyt.

Temetésén a LOSZ képviselőjében Farkas Tamás elnök kifejezte részvétét és együttérzését a család felé.

Faragó Kálmán családja gyászában osztozik a lakásszövetkezeti, társasházi közösség is.

- új belépőként kell kezelni, ezért a munkáltatóhoz történő belépés napjától, időarányosan jogosult a cafetéria juttatásra
- azon alkalmazottak esetében, akiknek a jogviszonya év közben keletkezik, vagy szűnik meg az időarányos juttatási keret, a naptári napokat figyelembe véve kell megállapítani.
- a rész munkaidőben foglalkoztatott alkalmazott is a teljes tárgyévi cafetéria-keret összegre jogosult
- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 2011. január 01-jei módosítása alapján – életkorától függetlenül – öregségi nyugdíjra jogosult nő alkalmazott a jogviszonyának legalább 40 év jogosultsági idő után, közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén időarányosan jogosult a cafetéria juttatásra.

Nem jogosult a cafetéria rendszerbe tartozó juttatások igénybevételeire az alkalmazott

- a) a tartós külszolgálat időtartamára,
- b) a nemzeti szakértőként való foglalkoztatás időtartamára, valamint
- c) azon időtartam vonatkozásában, amelyben illetményre vagy átlagkeresetre nem jogosult (fizetés nélküli szabadság, egészségügyi szabadság, szülési szabadság, GYES, GYED, GYÁP, tartós távollét, betegszabadság, betegállomány), feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a 60 napot.

A cafetéria rendszer adóköteles elemeket (16% SZJA, valamint 10% EHO) tartalmaz. A juttatások esetén az adóalap és EHO alap a nettó juttatás összegének 1,19-szerese. A munkáltatónak az adóköteles elemek utáni közteher-fizetési kötelezettségét az alkalmazott éves keretösszege tartalmazza. Az alkalmazott a tárgyév – a belső szabályzatban meghatározott időpontig – köteles a cafetéria rendszert nyilatkozatban igényelni. Amennyiben az alkalmazott a nyilatkozatot önhibájából – ide nem értve a rendes szabadságot és a keresőképtelenséget – elmulasztja, vagy a fentiekben megjelölt határidőre nem tölti ki az egyes juttatási formához szükséges nyilatkozatot, úgy a munkáltató a SZÉP-kártya alszámlára, illetve önkéntes pénztárakba történő utalás formájában biztosítja számára a cafetéria-juttatást. Amennyiben az alkalmazott rajta kívül álló okból a fentiekben megjelölt határidőig nem tud nyilatkozni, akkor az akadály megszűnésétől számított 5 munkanapon belül köteles ezt megtenni. A cafetéria rendszerbe tartozó juttatásokra vonatkozó választás a tárgyre illetve (tárgyéven belüli jogviszony megszűnés esetén) a jogviszony megszűnéséig érvényes, annak módosítására év közben egy alkalommal, október 15-től október 30-ig van lehetőség. A béren kívül adható juttatások felső értékhatára 500.000.- Ft. Javasoljuk a munkáltatói juttatások nyújtását belső szabályzatban szabályozni. A javasolt szabályzat minta letölthető a LOSZ honlapjáról (www.losz.hu/Aktualitasok/hirek).

3. Nyugdíj jellegű juttatások változása

Az Országgyűlés a nyugdíjjellegű juttatások tekintetében olyan törvényt alkotott, amely rögzíti, hogy 2012. január 1-jétől rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rehabilitációs járadék, rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék és a bányászok egészségkárosodási járadéka nem állapítható meg. Így 2012-től az lesz jogosult a megváltozott munkaképességűek ellátásaira, akinek az egészségi állapota - a rehabilitációs hatóság komplex minősítés alapján - 60 százalékos vagy kisebb mértékű. Ez az egészségkárosodás mértékének mostani meghatározása szerint azt jelenti, hogy az ellátásokra a legalább 40 százalékosban egészségkárosodottak szerezhetnek jogosultságot. A megváltozott munkaképességűek ellátásai jövedelempótló jellegűek, ezért csak akkor lesznek megállapíthatók, ha kedvezményezettjük egészségi állapota miatt nem tud dolgozni, és ha a kérelmet benyújtását megelőző öt évben legalább 1095 napon - tehát összesen három éven - át volt társadalombiztosítása. Utóbbi feltétel azonban nem vonatkozik azokra, akik 2011. december 31-én részesültek az átalakuló

ellátások valamelyikében. A megváltozott munkaképességű emberek két típusú ellátást kaphatnak ezután: rehabilitációs vagy rokkantsági ellátást. Az előbbiben azok részesülhetnek - legfeljebb három évig -, akiknek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, illetve akik tartós foglalkozási rehabilitációt igényelnek. Az utóbbit pedig azok kaphatják, akiknek a rehabilitációja nem javasolt.

A jogszabály kimondja, hogy annak, aki rehabilitációs ellátást kap - ennek összege a minimálbér 30 és 50 százaléka között lehet-, együttműködési kötelezettsége van, amely kiterjed az aktív munkahelykeresésre, a felajánlott képzési vagy munkaerő-piaci programban való részvételre, valamint a rehabilitációs hatóság által felajánlott munkalehetőség elfogadására is. A rehabilitációs ellátás folyósítását szüneteltetni kell arra az időtartamra, amíg az ellátott keresőtevékenységet végez vagy közfoglalkoztatásban vesz részt.

A rokkantsági ellátás legkevesebb a minimálbér 30 százaléka lehetne, maximum pedig annak 150 százaléka. A szabályozás szerint meg kell szüntetni a rokkantsági ellátást, ha az ellátott nem tesz eleget bejelentési és felülvizsgálati kötelezettségének. Ennek az ellátásnak a folyósítása mellett lehet keresőtevékenységet folytatni, ám az abból származó jövedelem háromhavi átlaga nem haladhatja meg a minimálbér 150 százalékát. Azoknak ugyanakkor, akik a jelenlegi III-as csoportú egészségkárosodási rokkantsági nyugdíjban részesülnek - ők 110 ezren vannak -, felülvizsgálatra kell jelentkezniük. A vizsgálatok eredményeképpen, akik rehabilitálhatók, rehabilitációs ellátást kapnak majd, akik nem, azok pedig rokkantsági ellátást. Ugyanez vonatkozik a rendszeres szociális járadékban részesülő 84 ezer emberre. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához nyújtott támogatásokkal kapcsolatban bevezetik az akkreditált munkáltató intézményét. Bevezetik a rehabilitációs kártyát is, amely mentességet ad a munkabérré rakódó munkaadói terhek befizetésének teljesítése alól.

4. A 2011. december 31-ét követően a következő szolgáltatások nem finanszírozhatók egészségpénztáron keresztül

- gyógyfürdő,
- gyógyüdülés, egészségügyi üdülés, rekreációs üdülés,
- sporttevékenységhez kapcsolódó kiadások (ez a sporteszközre nem vonatkozik, azt továbbra is lehet, de adóköteles),
- az életmód változását elősegítő szolgáltatások (méregtelenítőkúra, léböjtkúra, preventív kúra mozgásszervi panaszok megelőzésére, fogyókúra program).

A jogtalan szolgáltatás után jövőre a 16 százalékos szja mellett a 27 százalékos egészségügyi hozzájárulást is meg kell fizetni, de az ezekre a szolgáltatásokra vonatkozó, 2011. december 31-éig kiállított számlákat a törvény értelmében 2012. június 30-áig el lehet számolni.

5. Adómentes biztosítás

A cafeteria palettán talán az egyetlen pozitívumként értékelhető változás, hogy 2012-től a munkáltató által kötött **betegségbiztosítások díja** - a kockázati életbiztosításhoz hasonlóan - értékhatár nélkül adó- és járulékmentessé válik. A vállalatok a béren kívüli juttatások körében vagy a cafeteria rendszeren belül biztosíthatják munkavállalóik számára a magán-egészségügyi szolgáltatások igénybevétele, ami lépés lehet a hosszú várólisták és a hálapénz megszűnése felé. A Magyar Biztosítók Szövetsége (MABISZ) arra számít, hogy a törvénymódosítással akár már két-három év alatt 50 milliárdosra nő az új piac. Az úgynevezett „szolgáltatásfinanszírozó egészségbiztosítások” - ezekből fedezhető a magán-egészségügyi ellátásban kiállított számla, valamint a biztosítók a beteg-út-szervezési feladatokat is átvállalják az ügyfelektől - évek óta léteznek a hazai kínálatban. De míg az egészségpénztári termékek az egész család számára kedvezményeket jelentenek, a biztosítást a munkavállaló kizárólag a saját egészségi állapota javítására fordíthatja.

OTTHONUNK

6. Nyugdíjakról röviden

A kormány rendelkezése szerint a nyugellátásokat és egyes más ellátásokat a következők szerint kell emelni: 2012. január 1-jétől - az arra jogosultak esetében 0,5 százalékos emelést követően - 4,2 százalékkal a 2012. január 1-jét megelőző időponttól megállapított ellátásokat.

2012. január 1-jétől 0,5 százalékkal kell emelni azt az öregségi nyugdíjat; a rehabilitációs járadékot; az özvegyi nyugdíjat; a szülői nyugdíjat; az árvaellátást; a baleseti hozzátartozói ellátást; a mezőgazdasági szövetkezeti öregségi, munkaképtelenségi, özvegyi járadékot; a mezőgazdasági szakszövetkezeti tagok növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi, özvegyi járadékát; a baleseti járadékot; a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított ellátást és a közszolgálati járadékot, amely után a jogosultnak - a nyugellátások és a baleseti járadék 2011. novemberi kiegészítéséről szóló 198/2011. (X.5.) Korm. rendelet alapján - egyösszegű kifizetés járt.

2012. január 1-jétől 0,5 százalékkal emelt összegben kell folyósítani az átmeneti bányászjáradékot, a balettművészeti életjáradékot, az öregségi nyugdíjként továbbfolyósított ellátást, a korhatár előtti ellátást, a szolgálati járandóságot, a rokkantsági ellátást és a III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj helyett folyósított rehabilitációs ellátást, ha az említettek szerinti ellátásként továbbfolyósításra kerülő nyugdíj után a jogosultnak 2011. novemberben egyösszegű kifizetés járt.

7. Nyugdíjfizetési időpontok 2012-ben

Ha a postás hozza, akkor a nyugdíj a postai kifizetési naptárban meghatározott napon érkezik. Ha átutalással jön a nyugdíj, akkor a banki jóváírás időpontjai: Január 12., csütörtök; február 10., péntek; március 12., hétfő; április 12., csütörtök; május 11., péntek; június 12., kedd; július 12., csütörtök; augusztus 10., péntek; szeptember 12., szerda; október 12., péntek; november 12., hétfő; december 4. kedd.

8. A munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges béremelésről szóló 299/2011. Kormányrendelet végrehajtásáról

A munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges béremelésről szóló 299/2011. Kormányrendelet főbb előírásaihoz időközben megjelent a végrehajtási szabály, erről a következő tájékoztatást adjuk.

a. Azok a munkáltatók, akik nem hajtják végre a Kormányrendeletben elvárt béremelést, alapvetően két szankcióra számíthatnak. Egyrészt, aki az érintett dolgozók mindegyikénél végrehajtja az emelést, az jogosulttá válik az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb jogszabályváltozásokról szóló 2011. évi CLVI. törvény 460.§ szerinti kedvezményre, mely a szociális hozzájárulási adóból tartható vissza a későbbiekben leírt módon. Aki nem hajtja végre a munkavállalók mindegyikénél az egyáltalán nem jogosult adókedvezményre. Másrészt, aki a dolgozók legalább 2/3-ánál nem hajtja végre az emelést, az nem indulhat eredményesen olyan pályázaton, ami közbeszerzéssel jár együtt. Nem jogosult az adókedvezményre az sem, aki úgy hajtja végre a béremelést, hogy annak egy részét béren kívüli juttatás formájában adja a dolgozónak.

Nem vonatkozik a béremelési elvárás azokra, akiknek a Kormányrendelet 2.§ (2) bekezdése szerinti irányadó 2011. évi havi bruttó jövedelme meghaladja a 216.805,- Ft-ot. Az emelés 25%-a adható béren kívüli juttatás előző évihez képest számítható növekményeként, de ez a fentiek szerint már kizárja az adókedvezmény igénybevetését.

b. A 2012. január 5-i Hírlevélben már hivatkoztunk a Nemzetgazdasági Minisztérium tájékoztatójára, ami konkrét példákon keresztül is bemutatja az elvárt béremelés eseteit és tájékoztatást ad az igénybe vehető adókedvezmény számítására is. Ez utóbbira számpéldát nem hoz, ezért tájékoztatásul mellékelünk erre vonatkozóan egy számítást. Ennek alapja az, hogy a példaként vett személyi alpbér és a hozzá kapcsolódó 2011. évi társadalombiztosítási járulékok milyen költséget okozott

2011-ben. Ehhez képest az elvárt emelés és járuléka milyen költséget okoz 2012-ben és hogyan kell a kompenzációt (adókedvezményt) kiszámítani.

	Megnevezés	Érték Ft/hó
	2011.	
1.	Személyi alpbér	137.000
2.	Társadalombiztosítási járulékok (27%)	36.990
3.	Bér és járulékok együtt	173.990
	2012.	
4.	Személyi alpbér	148.900
5.	Szociális hozzájárulási adó	40.203
6.	Bér és adó együtt	189.103
	Kompenzáció	
7.	Részkedvezmény alap	148.900
8.	Adókedvezmény összege	
a)	$148.900 - 75.000 = 73.900$	
b)	$73.900 \times 14\% = 10.346$	
c)	$16.125 - 10.346 = 5.779$	5.779
	Kontrollszámítás	
9.	Költségnövekedés	
a)	Összege	
	$189.103 - 173.990 = 15.113$	
b)	Saját forrás	
	$15.113 - 5.779 = 9.334$	
c)	Saját forrás aránya	
	$9.334 : 189.103 = 4.93\%$	4,94%

A példából látszik, hogy az adókedvezmény a bruttó költségekre vetítve célozza meg azt, hogy a munkáltató költségnövekménye ne haladja meg az 5%-ot. Ez pontosan nem jön ki a számításból, mivel az elvárt bérnövekmény összeg sávokhoz kapcsolódik, ezért nem mindegy, hogy az alsó vagy a felső határhoz vagy egy közbelső esethez viszonyítunk, de nagyságrendileg fennáll, hogy az adókedvezmény az 5% feletti részt fedezi 2012-ben. Miután a jogszabály által előírt számítási módszer után jön ki az 5%-tól tizedekben eltérő eredmény, így annak alkalmazása megfelel az adózási szabályoknak.

c. Az adókedvezményt a 27%-os társadalombiztosítási járulékok helyébe lépő szociális hozzájárulási adóból lehet visszatartani, tehát nem külön támogatás igénylés alapján. A NAV által közzétett 1208-as adóbevallás M-11-es nyomtatványán a 660-668. soraiba kell értelemszerűen (kitöltési útmutató szerint) beállítani az adókedvezmény összegét és ezzel mindazok élhetnek, akik az adott hónapban megadták a munkavállalóknak a bérkiegészítést. Akik csak utólag adják meg azt a munkavállalóknak 100%-ának, azok csak a „megadás” hónapjától jogosultak arra. Ha visszamenőleg is megadják, akkor visszamenőleg is jogosulttá válnak rá. E tájékoztató összeállításánál a 1208-as bevallás tervezetét ismertük, ezért fontos, hogy a végleges változat alapján mindenki ellenőrizze saját eljárását.

d. E tájékoztató összeállításakor előkészítés szakaszában van egy olyan további támogatás csomag is, amely azokra a munkáltatókra vonatkozik, akik az 5%-os emelést sem tudják saját erőből végrehajtani. Ennek szabályait még részletekben sem ismerjük, mindenesetre bizonyos, hogy az függetlenül fog működni az előzőekben leírtaktól. Valószínűsíthető, hogy az a támogatás már nem az adórendszeren belüli adóvisszatartás formájában fog működni, hanem külön igénylésként, esetleg pályázati úton.

I. A Kormány 298/2011. (XII. 22.) Kormányrendelete a kötelező legkisebb munkabér alkalmazásáról

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alpbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2012. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 93 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 21 400 forint, napibér alkalmazása esetén 4 280 forint, órabér alkalmazása esetén 535 forint.

A fentiekben meghatározottaktól eltérően a legálabb közép-fokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2012. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 108 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 24 850 forint, napibér alkalmazása esetén 4 970 forint, órabér alkalmazása esetén 621 forint.

A rendelkezés 2012. január 1-jén lép hatályba, rendelkezéseit első ízben a 2012. január hónapra járó munkabérek megállapításánál kell alkalmazni.

II. A Kormány 299/2011. (XII. 22.) Kormányrendelete a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről

A rendelet valamennyi munkáltatóra – ideértve a lakásszövetkezeteket és a társasházakat is - és a vele 2011-ben november 1-je és december 31-e közötti időszak bármely napján is munkaviszonyban álló munkavállalóra terjed ki.

A 2012. évi munkabéremelés elvárt mértéke

Az elvárt béremelésnek a munkáltató döntésén alapuló végrehajtásától függetlenül a minimálbér és a garantált bérminimum összege 2012. január 1-jétől emelkedik az erről szóló 298/2011. (XII. 22.) Kormányrendelet szerint havi 93 000, illetve 108 000 Ft-ra. Az ennek hatálya alá tartozó béreket kötelezően meg kell emelni. Az új kötelező bérminimumokra történő ráállás azonban az érintett munkavállalóknál nem minden esetben elégséges az elvárt béremelés teljesítéséhez.

Az elvárt munkabéremeléssel kapcsolatban javasoljuk a LOSZ honlapján az NGM Útmutatójának tanulmányozását is. (www.losz.hu/ Aktualitások/Hírek)

A kormányzat által elvárt munkabéremelés mértékével, annak módjával, és ahogyan az elhibázott adószabályozás okozta terheket most a munkáltatókra terhelik nem értünk egyet, de jogalkalmazási szempontot figyelembe véve javasoljuk végrehajtani, de ajánljuk az NGM Útmutatóban is ajánlott kompenzáció igénylését 2012 évre, egyébként 5%-os bruttó alpbéremelést támogatunk és ajánlunk.

2012. január 1-jei hatállyal megállapított kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és garantált bérminimum elérését biztosító munkabéremelés az elvárt munkabéremelésbe beszámít. A munkáltató az (1) és a (2) pontokban foglalt módszerek közül valamennyi munkavállalójára vonatkozóan egységesen választhat, és ezt a választását később nem változtathatja meg.

(1) Az elvárt munkabéremelés mértéke a 2011. évi havi munkabér 26%-a, ha a 2011. évi munkabér nem haladja meg az 59 600 forint/hó összeget.

(2) Az elvárt munkabéremelés mértéke, ha a 2011. évi havi munkabér meghaladja az 59 600 forint/hó összeget, de nem haladja meg a 216 805 forint/hó összeget:

2011. évi munkabér (Ft/hó)	2012. évi elvárt munkabéremelés (Ft/hó)
59 601-62 500	15 500
62 501-66 500	15 300
66 501-70 400	15 100
70 401-74 400	14 900
74 401-80 300	14 700
80 301-86 200	14 400
86 201-92 100	14 100
92 101-98 100	13 800
98 101-104 000	13 500
104 001-109 900	13 200
109 901-115 800	12 900
115 801-121 700	12 600
121 701-129 600	12 300
129 601-137 500	11 900
137 501-147 400	11 500
147 401-157 200	11 000
157 201-167 100	10 500
167 101-177 000	10 000
177 001-181 500	9 500
181 501-183 300	9 000
183 301-185 100	8 500
185 101-186 800	8 000
186 801-188 600	7 500
188 601-190 400	7 000
190 401-192 100	6 500
192 101-193 900	6 000
193 901-195 700	5 500
195 701-197 400	5 000
197 401-199 600	4 500
199 601-201 700	4 000
201 701-203 900	3 500
203 901-206 000	3 000
206 001-208 200	2 500
208 201-210 300	2 000
210 301-212 500	1 500
212 501-214 600	1 000
214 601-216 805	500

Ülést tartott a LOSZ Elnöksége

Évi rendes első ülését tartotta meg a LOSZ Elnöksége 2012. január 25-én. A testületi ülésen az elnökség megvitatta a civil szervezetekről szóló törvénymódosításból adódó feladatokat, valamint állást foglalt a LOSZ alapszabályának módosításáról.

Az elnökség a megvitattott napirendről a területi szakmai érdekképviselőkkel további konzultációt folytat és ezt követően készíti el a küldöttgyűlési előterjesztését, illetőleg ad ki ajánlást a területi szakmai szövetségek civil törvény módosításából adódó feladataikról.

Az elnökség elfogadta a lakásszövetkezeti törvény módosításából fakadó új alapszabály-mintákat és azok honlapon való közzétételét rendelte el.

Az egyebek napirendi pont keretén belül, a költségvetés végrehajtási keretében döntött a LOSZ munkavállalóinak 5%-os béremeléséről, illetve a kötelezően előírt béremelés végrehajtásáról. A béren kívüli juttatások tekintetében az elnökség az 500 eFt/év adható keretösszeget állapította meg. Az elnökség e kérdésekben hozott határozatát természetesen a küldöttgyűlés elé terjesztendő LOSZ költségvetési előirányzatban szerepelteti és végleges jóváhagyást kéri a küldöttgyűléstől.

A LOSZ várható küldöttgyűlésének időpontjáról is határozott a testület. Az ENSZ által meghirdetett 2012. Szövetkezeti Világévhez kapcsolódóan az ágazati megemlékezést az elnökség összekapcsolja a LOSZ küldöttgyűlésével és a nemzetközi szintű rendezvény a soron következő lakásszövetkezeti, társasházi tapasztalatcsere találkozóval. A közös rendezvény helye Herceghalom Abacus Hotel, időpontja: 2012. május 7-8-9. A rendezvényről a későbbiekben részletes tájékoztatót tesz közzé az elnökség.

A nemzetgazdasági miniszter 39/2011. (X. 14.) NGM rendelete a 2012. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 125. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, az egyes miniszterek, valamint a Miniszterelnökséget vezető államtitkár feladat- és hatásköréről szóló 212/2010. (VII. 1.) Korm. rendelet 73. § m) pontjában meghatározott feladatkörömben eljárva a következőket rendelem el:

1. §. (1) E rendelet hatálya – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – kiterjed minden munkáltatóra és az általuk foglalkoztatottakra.

(2) E rendelet hatálya nem terjed ki a megszakítás nélkül üzemelő és a rendeltetése folytán a munkaszüneti napokon is működő munkáltatónál, illetve az ilyen jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkarendjére.

2. §. A 2012. évi munkaszüneti napok körüli – a naptár szerinti munkarendtől való eltéréssel járó – munkarend a következő:

- a) március 24. – szombat - munkanap**
- március 16. – péntek – pihenőnap**
- b) április 21. – szombat - munkanap**
- április 30. – hétfő – pihenőnap**
- c) október 27. – szombat - munkanap**
- október 22. – hétfő – pihenőnap**
- d) november 10. – szombat - munkanap**
- november 2. – péntek – pihenőnap**
- e) december 15. – szombat - munkanap**
- december 24. – hétfő – pihenőnap**

3. §. Az általánostól eltérő munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók munkarendje – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 118. § (1) bekezdése alapján – a 2. §-tól eltérően is meghatározható.

4. §. (1) Ez a rendelet a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba (2) Ez a rendelet 2012. december 31-én hatályát veszti. (Magyar Közlöny 2011/119.)

Dr. Matolcsy György s.k.
Nemzetgazdasági miniszter

2012. évi jogszabályok

2011. évi CLXXXI. törvény a civil szervezetek bírósági nyilván tartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról

Sürgős!! **2011. évi CLXXX. törvény**
a bírósági végrehajtással kapcsolatos és egyéb igazságügyi tárgyú törvények módosításáról
1. A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény módosítása
17-e 10. A fizetési meghagyásról szóló 2009. évi L. törvény módosítása

17-e **2011. évi CLXXV. törvény**
az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról

Sürgős! **2011. évi CLXIII. törvény**
az ügyészségről

17-e **2011. évi CLXI. törvény**
a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról

17-e **2011. évi CLI. törvény**
az Alkotmánybíróságról

31-e **2011. évi CXLVIII. törvény**
a kölcsönök kamatai és a teljes hitelidő mutató korlátozása, valamint az átlátható árazás biztosítása érdekében az egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról

31-e **2011. évi CXII. törvény**
az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

31-e **350/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet**
a civil szervezetek gazdálkodása, az adománygyűjtés és a közhasznúság egyes kérdéseiről

Sürgős! **341/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet**
az otthontermelési kamattámogatásról.

17-e **338/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet**
a Nemzeti Jogszabálytárról

17-e **309/2011. (XII. 23.) Korm. rendelet**
a központosított informatikai és elektronikus hírközlési szolgáltatásokról

31-e **299/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet**
a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről

17-e **298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet**
a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

17-e **257/2011. (XII. 6.) Korm. rendelet**
a lakáscélú állami támogatásokról szóló 12/2001. (I. 31.) Korm. rendelet módosításáról

17-e **256/2011. (XII. 6.) Korm. rendelet**
a lakásépítési támogatásról