

**EPLÉNY KÖZSÉGI ÖNKORMÁNYZAT
POLGÁRMESTERE**

Szám: EPL/36/2/2016.

Előterjesztés

Eplény Községi Önkormányzat Képviselő-testülete

**2016. február 24-i
ülésre**

Tárgy: Eplény Községi Önkormányzat Cafetéria szabályzata

Előadó: Fiskál János polgármester

Előterjesztés tartalma: határozat

Szavazás módja: egyszerű többség

Az előterjesztés törvényességi felülvizsgálatát végezte:

Lóczy Árpád
csoportvezető

Tisztelt Képviselő-testület!

Kicsit megnehezíti a béren kívüli juttatási rendszerek építését, hogy továbbra is több helyen van elbújtatva a törvényi szabályozása.

Vannak hivatkozások a személyi jövedelemadó törvényben, vannak az önkéntes kölcsönös pénztárról szóló törvényben, és néhány kormányrendelet is intézkedik az egyes juttatási formákról.

Az adó és költségvetési jogszabályok alapján kisebb korrekcióval folytathatjuk az eddig megszokott cafetéria rendszerünket.

A közterhek az általunk alkalmazott cafetéria keretek között nem változtak. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Sza tv.) 71. §-a alapján a béren kívüli juttatások esetén a juttatás értékének 1,19-szerese után kell 15% személyi jövedelemadót és 14% EHO-t fizetni, ez összesen 34,51% adót jelent.

2016-tól kicsit csökkent az adóteher a béren kívüli juttatások után a sza csökkenése miatt, valamint az új minimálbér (111 000 Ft) alapján változott az egyes juttatási elemek kedvező adózással adható havi százalékos korlátja.

2016-ban is a munkáltató munkahelyi étkeztetést biztosíthat a munkavállalóinak a törvényi szabálynak megfelelően és/vagy Erzsébet utalványt.

A munkahelyi étkeztetés 12 500 Ft/hó értékben adható a törvényi feltételek fennállása mellett, azaz a munkáltató telephelyén működő étkezőhelyen.

Az Erzsébet utalvány az Erzsébet Utalványforgalmazó Zrt. által kibocsájtott utalvány, melyet havi 8000 Ft értékben adhat a munkáltató. A felhasználásáról alább még részletesebben írok.

A két juttatás a munkavállaló választása szerint „és/vagy” kapcsolattal szerepel a törvényi szövegben, tehát szerencsés esetben mindkettő adható kedvező adózással.

A **SZÉP Kártyával** továbbra is a megszokott keretekkel, 3 különböző féle „alszámlát” tudunk majd 2016-ban is kezelni.

A keretösszegek, felhasználási területek a már megszokott módon alakultak:

- A szálláshely alszámlára utalt éves maximum 225 000 Ft-ot az ehhez kapcsolódó kormányrendeletben rögzítésre kerülő szálláshely szolgáltatásra használhatják majd a dolgozók + strand és fürdőbelépőt is fizethetünk.
- A vendéglátás alszámlára utalt éves max. 150 000 Ft-ot melegkonyhás vendéglátó-helyeken a kormányrendeletben meghatározott étkezési szolgáltatásra használhatjuk fel. Itt további étkezési támogatást lehet biztosítani a munkavállalók számára (ez ráadásul az előző szakaszban leírt étkezési támogatástól függetlenül adható.) + strand és fürdőbelépőt is fizethetünk.
- A szabadidő alszámlára utalt éves maximum 75 000 forintot, a szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló, kormányrendeletben meghatározott szolgáltatásokra költhetjük.

Egyetlen kártya biztosítja a lehetőséget, hogy a 3 alszámlát tudjuk kezelni. Ezekbe a keretekbe bele kell számolni a más juttatótól származó összegeket is, így ez egy újfajta nyilatkozatot igényel majd a dolgozótól. A Széchenyi Pihenő Kártya működését és felhasználását az 55/2011. (IV. 12.) Korm. rendelet rögzíti.

Iskolakezdési támogatást a közoktatásban (általános és középiskola) résztvevő gyermekekre tekintettel tankönyvre, taneszközre, ruházatra költhető utalvány formájában lehet adni.

Gyermekenként a minimálbér 30%-ig nyújtható ilyen juttatás minden erre jogosult munkavállalónak. A családi pótlékra jogosult szülő és vele egy háztartásban élő házastársa kaphatja, azaz egy közös gyermek után mindkét szülő igénybe veheti, ha ezen kitételeknek megfelelnek.

A tanévkezdést megelőző 60. naptól az év végéig adható a juttatást.

Önkéntes nyugdíjpénztár

Szja tv. 71. § (3) bekezdése szerint: *„Béren kívüli juttatásnak minősül a magánszemély javára átutalt munkáltatói/foglalkoztatói havi hozzájárulásból a) az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztár(ak)ba a minimálbér 50 százalékát, meg nem haladó rész akkor, ha a magánszemély nyilatkozik, hogy az adott jogcímen bevétele az adott hónapra más juttatótól nem volt, továbbá akkor, ha a juttató a hozzájárulást havonta, vagy - az adott hónapokra vonatkozó összegek közlésével - több hónapra előre, vagy utólagosan legfeljebb három hónapra utalja át egy összegben. Egyösszegű utalás esetében azt a magánszemélynél a közölt összegeknek megfelelő hónap(ok) szerinti juttatásnak kell tekinteni. A megállapított adót a kifizető a közölt összegeknek megfelelő hónapokra vonatkozó szabályok szerint és mértékkel, előre történő utalás esetén a juttatás közölt hónapjának, utólagos utalás esetén az utalás hónapjának kötelezettségeként vallja be és fizeti meg.”*

A lényeges, hogy az Önkéntes nyugdíjpénztárba a munkáltató a minimálbér 50 százalékáig fizethet havonta pénztári hozzájárulást kedvezményes adózással munkavállalóinak. Kapunk egy kis szabályozást az előre, meg utólag elutalt pénztári befizetésekre is, de célszerű, hogy az adott hónapban teljesítsük a munkáltatói utalásokat, így az adott hónapra kell majd az adót is megfizetni.

Nyilatkoznia kell az érintett dolgozóknak, hogy máshonnan nem kap ilyen juttatást.

Egészségpénztár-önsegélyező pénztár

Szja tv. 71. § (3) bekezdése szerint: *„Béren kívüli juttatásnak minősül a magánszemély javára átutalt munkáltatói/foglalkoztatói havi hozzájárulásból b) az önkéntes kölcsönös egészségpénztár(ak)ba/önsegélyező pénztár(ak)ba együttvéve a minimálbér 30 százalékát, meg nem haladó rész akkor, ha a magánszemély nyilatkozik, hogy az adott jogcímen bevétele az adott hónapra más juttatótól nem volt, továbbá akkor, ha a juttató a hozzájárulást havonta, vagy - az adott hónapokra vonatkozó összegek közlésével - több hónapra előre, vagy utólagosan legfeljebb három hónapra utalja át egy összegben. Egyösszegű utalás esetében azt a magánszemélynél a közölt összegeknek megfelelő hónap(ok) szerinti juttatásnak kell tekinteni. A megállapított adót a kifizető a közölt összegeknek megfelelő hónapokra vonatkozó szabályok szerint és mértékkel, előre történő utalás esetén a juttatás közölt hónapjának, utólagos utalás esetén az utalás hónapjának kötelezettségeként vallja be és fizeti meg.”*

Ezt értelmezve láthatjuk:

- **Egészségpénztárba és önsegélyező pénztárba együtt a munkáltató a minimálbér 30 százalékáig fizethet havonta pénztári hozzájárulást kedvezményes adózással. Természetesen, ha csak az egyiket választjuk, akkor az is kiteheti ezt a 30%-ot.**
- Az előre és utólag utalásra ugyanaz a szabályozás, mint a nyugdíjpénztárak esetén.
- Nyilatkoznia kell az érintett dolgozóknak, hogy máshonnan nem kap ilyen juttatást.

Mindegyik önkéntes pénztári fajtára vonatkozik az Önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény. E törvény 12. §-a még tesz néhány kikötést, melyet be kell tartani:

„12. § (1) *Munkáltatói tag az a természetes vagy jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, aki a pénztárral kötött szerződés alapján munkavállalójának tagdíjfizetési kötelezettségét egészben vagy részben átvállalja (munkáltatói hozzájárulás).*

(2) A munkáltatói hozzájárulási kötelezettséget vállaló munkáltató a munkáltatói hozzájárulásból egyetlen olyan munkavállalóját sem zárhatja ki, aki nála legalább hat hónapja munkaviszonyban (közalkalmazotti, közszolgálati, szolgálati jogviszonyban) áll. A munkáltató munkavállalóként mindhárom típusú pénztárban egyidejűleg is vállalhat hozzájárulási kötelezettséget.

(3) A munkáltatói hozzájárulás - a (4) bekezdésben foglaltak kivételével - minden pénztártag munkavállalóra nézve azonos összegű vagy a munkabérének azonos százaléka, amelyet a munkáltató köteles az alkalmazott által választott pénztártól függetlenül egységesen megállapítani. A munkáltató a hozzájárulás megállapításakor pénztártípusonként különbséget tehet. A munkabér százalékban meghatározott munkáltatói hozzájárulás esetén a munkáltató meghatározhatja a hozzájárulás legkisebb és legnagyobb összegét is.

(8) Amennyiben a tag azt a munkáltatótól írásban kéri, a munkáltató a kérelmező tag javára vállalt munkáltatói hozzájárulás teljes összegének, vagy egy részének teljesítését szüneteltetheti vagy megszüntetheti. Egyebekben a munkáltató a munkáltatói hozzájárulás teljesítését kizárólag valamennyi pénztártag alkalmazottjára kiterjedően szüneteltetheti vagy szüntetheti meg. E rendelkezéstől érvényesen nem lehet eltérni.

(9) A (8) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkáltató szüneteltetheti a munkáltatói hozzájárulás fizetését azon időszakokra, amikor a tag munkaviszonya szünetel, illetve munkabér a részére nem jár. Ennek feltételeit a munkáltatónak valamennyi pénztártag munkavállalójára nézve azonos módon kell meghatároznia.”

A cafetéria rendszer szempontjából lényeges:

- **A munkáltató az önkéntes pénztári hozzájárulásból egyetlen munkavállalóját sem zárhatja ki, aki nála legalább 6 hónapja munkaviszonyban van.** Ez azt jelenti, hogy a pénztári hozzájárulásra mindenki jogosult lesz az első 6 hónap munkaviszony után.
- **Minden jogosult munkavállalónak egységes mértékben kell munkáltatói hozzájárulást fizetnünk az önkéntes pénztárakba, hacsak ő ennek szüneteltetéséről írásban nem nyilatkozik.** Tehát ha valaki nem kér, vagy kevesebbet kér, arról egy írásos nyilatkozatot kell kérni. Ez akkor is szükséges, ha a juttatási rendszerben a dolgozók válogathatják össze, hogy egy adott keret értékéig, milyen fajta milyen fajta juttatást kérnek.

KERETSZABÁLYOK:

Szja tv. 70. § (4) *„Egyes meghatározott juttatásnak minősül*

a) az a juttatás, amely megfelel a 71. §-ban meghatározott béren kívüli juttatás feltételeinek, de az ott meghatározott értékhatárt meghaladja,

b) az adott juttatásokra vonatkozóan meghatározott értékhatárokat meg nem haladóan biztosított béren kívüli juttatások - ide nem értve a 71. § (1) bekezdés

c) pontja szerinti juttatást - adóévi együttes értékének az éves keretösszeget meghaladó része, c) a 71. § (1) bekezdés c) pontja szerinti juttatást nem tartalmazó (az adott juttatásokra vonatkozóan meghatározott értékhatárokat meg nem haladóan biztosított) béren kívüli juttatások adóévi értékének az éves keretösszeget meg nem haladó része és a 71. § (1) bekezdés c) pontja szerint (az adott juttatásra vonatkozóan meghatározott értékhatárt meg nem haladóan) az adóévben biztosított juttatások együttes értékének az éves rekreációs keretösszeget meghaladó része.

(4a) A (4) bekezdés b) pont alkalmazásában az éves keretösszeg a) évi 200 ezer forint, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll; b) a 200 ezer forintnak a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege, ha a munkavállaló munkaviszonya csak az év egy részében áll fenn; c) évi 200 ezer forint, ha a magánszemély munkaviszonya a magánszemély halála miatt szűnik meg, azzal, hogy a keretösszeg számításánál a munkavállalót megillető béren kívüli juttatásnak kell tekinteni a munkavállalóra tekintettel más magánszemélynek biztosított béren kívüli juttatást is.

(4b) A (4) bekezdés c) pont alkalmazásában az éves rekreációs keretösszeg a) évi 450 ezer forint, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll; b) a 450 ezer forintnak a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege, ha a munkavállaló munkaviszonya csak az év egy részében áll fenn; c) évi 450 ezer forint, ha a magánszemély munkaviszonya a magánszemély halála miatt szűnik meg, azzal hogy a keretösszeg számításánál a munkavállalót megillető béren kívüli juttatásnak kell tekinteni a munkavállalóra tekintettel más magánszemélynek biztosított béren kívüli juttatást is."

Amennyiben túllépnénk az előbb említett juttatásokra vonatkozó keretösszeget, akkor a juttatás értékének 1,19 szerese után 15% személyi jövedelemadót és 27% EHO-t kellene fizetnünk.

Ugyanezzel a magasabb (összesen 49,98%) közteherrel kell számolnunk a határérték feletti részre akkor is, ha a kedvező adózású juttatások egy csoportját összeszámolva a teljes érték átlépné az éves 200 000 forintos határt.

Ezen juttatásokat a Széchenyi Pihenő Kártyán adott juttatások értékével összeszámolva pedig egy évi 450 000 forintos rekreációs kerettel kell összevetnünk, mert az efölé eső részre szintén 49,98% a közteher.

A 200 000 Ft és a 450 000 Ft-os keretek értékét a juttatás alapjául szolgáló a jogviszonyban töltött napokkal arányosan kell számolni.

Adómentes elemek:

A kifizető 50 000 Ft/év értékben adhat adómentesen **kulturális szolgáltatásra** szóló belépőt, bérletet. 2016-ban a sporteseményre, sportrendezvényre szóló belépőt nem kell ehhez hozzászámolni.

A munkáltató 2016-ban korlátlanul adhat adómentesen **sportrendezvényekre szóló** belépőt, bérletet. Ezeket a sportról szóló törvény hatálya alá tartozó sportrendezvényekre lehet felhasználni.

Havonta a minimálbér 30%-ig téríthet a munkáltató **kockázati biztosítást** adómentesen a munkavállalói számára.

A munkáltató évek óta adhat **adómentesen lakáscélú támogatást** a munkavállalóinak. A jelentős (folyósítás évét megelőző öt évben ilyenként folyósított összegekkel együtt legfeljebb 5 millió forintig terjedő) mértékű támogatást a munkavállalók ez idáig lakás vásárlására, építésre és korszerűsítésre használhatták fel.

A jogszabályok biztosította béren kívül adható juttatások összefoglalása:

Adómentes juttatások		
Juttatás megnevezése	Adóteher mértéke	Kedvezményes korlát
Lakáscélú támogatás és hiteltörlesztés	0%	A vásárlás/építés 30%-áig, de több juttató esetén összeszámolva 5 millió Ft/5 év
Egyéni vállalati megtakarítás és/vagy nyugdíj teljes életre szóló életbiztosítással	0%	korlátlan értékben <i>de 2018-tól az adókedvezmény megszűnik, azonos adójogi kezelés alá esnek az egyéb megtakarítási jellegű biztosításokkal</i>
Kulturális szolgáltatásokra belépő/bérlet	0%	évi 50 000 Ft-ig adómentes
Sporteseményre szóló belépőjegy/bérlet	0%	korlátlan értékben, amennyiben az adott sportrendezvény a sportról szóló törvény hatálya alá tartozik
Kockázati életbiztosítás	0%	minimálbér 30%-a, max. 33 300 Ft/ hó
Csoportos balesetbiztosítás	0%	minimálbér 30%-a, max. 33 300 Ft/ hó
Egészségbiztosítás	0%	minimálbér 30%-a, max. 33 300 Ft/ hó
Bölcsődei szolgáltatás, családi napközi ellátás		korlátlan a munkáltató nevére szóló számla ellenében
Távolsági bérlet kiegészítés	0%	a bérlet értékének a 14%-a a munkáltató nevére szóló számlával

Kedvezményes adózású elemek (közteher mértéke 34,51%)		
Juttatás megnevezése	Adóteher mértéke	Kedvezményes korlát
Erzsébet utalvány	34,51%	max. 8000 Ft/hó
Egészségpénztári tagdíj	34,51%	minimálbér 30%-a, max. 33 300 Ft/ hó
Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP kártya)		
• Szálláshely alszámla	34,51%	max. 225 000 Ft/év
• Vendéglátás alszámla	34,51%	max. 150 000 Ft/év
• Szabadidő alszámla	34,51%	max. 75 000 Ft/év
Iskolakezdési utalvány	34,51%	minimálbér 30%-a, max. 33 300 Ft/gyermek/év
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	34,51%	minimálbér 50%-a, max. 55 500 Ft/hó
Iskolarendszerű képzés	34,41%	a minimálbér két és félszeresét meg nem haladó rész
Munkahelyi étkezés	34,41%	a munkáltató telephelyén max. 12 500 Ft/hó

Normál adózású elemek (közteher mértéke 49,98%)		
Juttatás megnevezése	Adóteher mértéke	Kedvezményes korlát
Erzsébet utalvány	49,98%	8000 Ft/hó feletti rész korlátlanul
Cafeteria kártyán vagy utalványban: <ul style="list-style-type: none"> • Meleg étkezés • Ruházat és cipő • Műszaki cikk • Barkács- és építőanyag • Kozmetikum és tisztítószer • Lakás- és konyhafelszerelés • Szépségszolgáltatás • Újság és Könyv • Üzemanyag • Vitaminok és táplálék kiegészítők • Szabályzat alapján minden nevesített áru vagy szolgáltatás 	49,98%	korlátlan
Adóköteles biztosítási díj	49,98%	korlátlan
A kedvezményes juttatások értékhatárt meghaladó része	49,98%	korlátlan
A kedvezményes juttatások értékhatárt meg nem haladó, de éves 200 000 Ft, SZÉP kártyával 450 000 Ft feletti része	49,98%	korlátlan
Ajándékutalvány (Cafeteria kártyán is)	49,98%	max. 3 x 11 100 Ft/ év

A képviselő-testület a 102/2014. (XII. 17.) határozatával fogadta el a 2015. január 1-jétől hatályos Cafeteria Szabályzatát, amelyet a jogszabályi környezet változása miatt évente célszerű felülvizsgálni.

A fentiekben ismertetettek tekintettel, továbbá a későbbi felülvizsgálatok egyszerűsítése érdekében, az általános keretszabályokat maga a szabályzat, míg a tárgyévre vonatkozó szabályokat a szabályzat 1. melléklete tartalmazza.

Így a jövőben remélhetőleg elegendő lesz csak a szabályzat 1. mellékletét módosítani, az Szja tv. változásának megfelelően.

Kérem, a tisztelt Képviselő-testületet az előterjesztés megtárgyalására és a határozati javaslat elfogadására

Eplény, 2016. február 17.

Fiskál János

HATÁROZATI JAVASLAT

Eplény Községi Önkormányzat Képviselő-testületének .../2016. (II. 24.) határozata

Eplény Községi Önkormányzat Cafetéria szabályzatáról

Eplény Községi Önkormányzat Képviselő-testülete megtárgyalta az „Eplény Községi Önkormányzat Cafetéria szabályzata” című előterjesztést és a következő döntést hozza:

1. Eplény Községi Önkormányzat Képviselő-testülete – a határozat 1. melléklet szerinti tartalommal – a válaszható béren kívüli juttatásokra vonatkozó Cafetéria szabályzatát.
2. A Képviselő-testület döntése alapján a polgármesternek járó cafetéria-juttatás éves összege bruttó 200 000,- Ft, amely tartalmazza a *munkáltatót terhelő közterheket* is.
3. A képviselő-testület felkéri a polgármestert, hogy a Cafetéria szabályzatban foglaltak végrehajtására az intézkedéseket, a munkavállalók felé, tegye meg.
4. A képviselő-testület a 102/2014. (XII. 17.) határozatával elfogadott Cafetéria szabályzatát egyidejűleg hatályon kívül helyezi.

Felelős: Fiskál János polgármester

Határidő: 3. pontban: folyamatosan

Eplény, 2016. február 24.

Fiskál János s.k.
polgármester

dr. Mohos Gábor s.k.
jegyző