



**SZÁMVITELI
SZOLGÁLTATÓ KFT.**

BÉR VÁLTOZÁS

- Minimálbér: 149 000.-Ft
- Garantált bér: 195 000.-Ft (szakképzettséghez, vagy középfokú végzettséghez kötött munkakörök)

Bérek

	Minimálbér		Garantált bérminimum	
	2018.	2019.	2018.	2019.
Havi bér	138.000	149.000	180.500	195.000
Heti bér	31.730	34.260	41.500	44.830
Napi bér	6.350	6.860	8.300	8.970
Órabér	733	857	1.038	1.121

- Munkaszerződés módosítása szükséges.

2019

FONTOSABB VÁLTOZÁSOK, TÁJÉKOZTATÁSOK
MINDEN NAPI KÉRDÉSEK

ÉV ELEJI MUNKÁLTATÓ TEENDŐK

- Munkaszerződés módosítás (ha szükséges)
- Szabadság kiértékelés, tervezés, megállapodás a munkavállalóval
- Nyilatkozatok bekérése:
 - Családi kedvezmény
 - Súlyos fogyatékos kedvezmény
 - Adóelőleg nyilatkozat a költségekről: megbízási díj, ingatlan bérbeadás
 - Nyilatkozat a letiltásról (új belépőknél)
 - Szoccho nyilatkozat (osztalék kifizetéshez)
 - Adószám magánszemély nyilatkozat, számlaadás esetén
 - Nyugdijas nyilatkozat
 - EKHO-s nyilatkozat

MINTA: MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁS

Cég neve:
Cég címe:
adószáma:

MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁS

név:
adóazonosító
munkakör:

Értesitem, hogy a nappal kötött munkaszerződés pontja 2019. január 1.-től az alábbiak szerint változik.

A szerződés többi pontja változatlanul marad.
személyi alapbére:-FT/hó

Budapest 20.....

munkavállaló

munkáltató

FIZETETT SZABADSÁG

- Alapszabadság: 20 nap.
- Pótszabadság: 10 nap
- életkor után: 25 éves kortól +1 nap, majd 3 évenként +1 nap (45 éves korig)
- 16 évesnél fiatalabb gyermek után: 1 gyerek után: 2 nap
2 gyerek után: 4 nap
kettőnél több gyerek után: 7 nap
- **fogyatékkal élő gyermekek után: 2 nap/gyermekenként**
- **apa szabadság** (gyermek születésekor 2 hónapon belül igénybe kell venni) **5 vagy 7 nap**
- **legalább 50%-os egészségkárosodás miatt: 5 nap**
- **18 év alatti munkavállaló részére: 5 nap**
- **föld alatt dolgozó 5 nap**
- **ionizáló sugárzású munkahely 5 nap**

Fizetett szabadság kiadása 2019-ben:

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatását követően – a munkáltató adja ki.

A szabadsággal kapcsolatban mindig fontos kiemelni, hogy a szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége.

- 7 nap szabadságot akkor kell kiadni, amikor a munkavállaló kéri.
- évente egyszer 14 nap egybefüggő szabadság jár (munkaszüneti napokkal együtt értendő)

SZABADSÁG

- Fizetett szabadság
- Fizetés nélküli szabadság
- Rendkívüli szabadság

A SZABADSÁG KIADÁSA

- A szabadságot alapesetben az esedékességének évében kell kiadni, de ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. Adott évben kiadott szabadságnak minősül még az az eset is, ha az esedékesség évében kezdődik és max. 5 munkanap a következő évre csúszik át
- Következő évre csupán az életkor szerint járó pótszabadság vihető át, ami kortól függően 1-10 nap lehet. A pótszabadság átvitele nem automatikus, erről a feleknek naptári évenként külön meg kell állapodniuk, és ekkor is csupán a tárgyévet követő év december 31-éig adhatóak ki.

Ha munkavállalónál merül fel olyan ok, ami nem teszi lehetővé a szabadság kiadását, az ok megszűnését követően azonban 60 napon belül meg kell kezdeni a szabadság kiadását. Pl: a keresőképtelenség vagy gyesről való visszatérés.

A munkavállalók ki nem adott szabadsága nem vész el, annak kiadását a munkavállaló a munkaviszony tartama alatt később is követelheti. Igaz, a szabadság pénzben ekkor sem váltható meg – arra csak a munkaviszony megszűnése esetén van lehetőség –

Szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége.

SZABADSÁGOT IGÉNYELNI KELL

Az igénylés a hagyományos szabadság kiíró tömbben, vagy szerkesztett nyomtatványon is lehet.

Illetve web jelenlétin keresztül, erről majd még később beszélünk.

igénybevétel előtt : 15 nappal korábban értesíteni kell a másik felet

FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG

A fizetés nélküli szabadság kötelező esete:

- A gyerek a három éves koráig. (gyed, gyés ideje) de ezen felül még jár addig is, míg a gyerek tíz éves nem lesz, és míg a gyest folyósítják. (tartós beteg gyerek)
- Szülő ápolása esetén legfeljebb két évig.
- Az önkéntes katonai szolgálat idejére.

Fizetés nélküli szabadság munkáltatói mérlegelés alapján:

Elfogyott a rendes szabadsága a munkavállalónak, és pl: külföldre szeretne menni.

Ezt a munkáltató nem köteles engedélyezni és a munkavállaló sem követelheti ki magának. A fizetés nélküli szabadságot a munkáltató felé 15 nappal korábban kell bejelenteni a megszűnésre vonatkozó igényt 30 nappal korábban kell közölni a munkáltató felé.

Ez alatt az idő alatt a munkavállaló biztosítási jogviszonya szünetel, be kell jelenteni T1041 nyomtatványon a NAV felé.

Erre az időszakra szolgálati időt sem szerez a munkavállaló, ezért ez időszakra a T1011 nyomtatványon be kell jelentkeznie a NAV-hoz, egészségügyi szolgáltatási járulékra.. 2019 évben ennek összege havi 7500.-Ft/hó, napi 250.-Ft

Tekintve, hogy ezen időszak nem számít munkában töltött időnek, ezért ez idő alatt nem jogosult a munkavállaló szabadságra sem, valamint a végkielégítés számításába sem vesszük figyelembe.

Szabadság igénylés

Tisztelt Ügyvezető!

Aláírom: _____ néven,
 hogy részemről _____-től
 szabadságot engedélyezni kérek/kelek az alábbi jogcímen:

- évi rendes szabadság befűrés
- gyermek ápolási szabadság befűrés
- rendkívüli szabadság
 - o gyermek ápolás
 - o ápolási gondozás/háló
 - o tanulmányi (szociális alapú) szabadság
- Rendkívüli szabadság, melyet az alábbi okokból kívánok előterjeszteni:

Befűrés: _____
 Összesen: _____
 igénylő aláírása _____

Bejelentés

Kérem alábbi a szabadságot engedélyezni/sem engedélyezni az alábbi feltételekkel:

Befűrés: _____
 Összesen: _____
 Ügyvezető _____

„RENDKÍVÜLI” ESETEKRE JÁRÓ SZABADSÁG

Egy betegség, vagy temetés előre nem látható, ezért a munkavállaló ilyen helyzetekben csak pár nappal előtte vagy aznap tudja bejelenteni távolmaradását a munkahelyétől.

- Betegszabadság
- Temetési szabadság
- CSED
- Tanulmányi szabadság

Betegszabadságot akkor vehet igénybe a munkavállaló, ha egészségi állapota miatt nincs munkaképes állapotban. Évente tizenöt nap betegszabadság jár, ha pedig a munkaviszony csak bizonyos számú hónapban áll fenn, akkor a betegszabadságok száma időarányosan változik ennek függvényében. A betegszabadság ideje alatt a távolléti díj hetven százalékát adja ki a munkáltató továbbra is, ebben nem történt jogszabály módosítás.

SÚLYOS FOGYATÉKOS KEDVEZMÉNY

- Nyilatkozat alapján a munkáltató (kifizető) a levonandó adóelőleget havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 5 százalékának megfelelő összeggel, azaz 2019-ben havi 7450 forinttal csökkenti.
- Súlyosan fogyatékos személynek azt kell tekinteni, aki az összevont adóalap adóját csökkentő kedvezmény igénybevétele szempontjából súlyos fogyatékosná minősülő betegségekről szóló 335/2009. (XII. 29.) Korm. rendeletben említett betegségben szenved, továbbá, aki rokkantsági járadékban vagy fogyatékosági támogatásban részesül.
- A személyi kedvezményt a súlyos fogyatékoságról szóló orvosi igazolás vagy a rokkantsági járadékra, fogyatékosági támogatásra való jogosultságról szóló határozat alapján lehet igénybe venni. Az orvosi igazolást, határozatot a nyilatkozathoz nem kell csatolni, de az igazolást az elévülési időn belül meg kell őrizni. Orvosi igazolás nélkül veheti igénybe a személyi kedvezményt az, aki rokkantsági járadékban, vagy fogyatékosági támogatásban részesül.
- A súlyos fogyatékoság minősítéséről és igazolásáról a 49/2009. (XII. 29.) EüM rendelet rendelkezik

ELSŐ HÁZASOK KEDVEZMÉNYE

Az első házások kedvezményének érvényesítésére a házaspár akkor jogosult, ha 2014. december 31-ét követően került sor – akár bejöttön, akár külföldön – a házasságkötésre és legalább egyiküknek ez az első házassága. Mindez azt jelenti, hogy a házaspár azon tagja is jogosult e kedvezmény érvényesítésére, megosztására, akinek nem ez az első házassága.

A bejegyzett élettársi kapcsolatról, az ezzel összefüggő, valamint az élettársi viszony igazolásának megkönnyítéséhez szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2009. évi XXIX. törvény (a továbbiakban: Béktv.) 3. § (1) bekezdése alapján a házastársakra vonatkozó rendelkezéseket a bejegyzett élettársakra is alkalmazni kell, ezért a házastárs kifejezés alatt a továbbiakban a bejegyzett élettársat is érteni kell.

A jogosultak által együttesen érvényesíthető kedvezmény jogosultági hónapoként 33 335 forint. Az első házások kedvezménye a gyakorlatban azt jelenti, hogy havonta 5 ezer forinttal magasabb összegű nettó kereset áll a házaspárok rendelkezésére.

Első jogosultsági hónapnak a házasságkötést követő hónapot kell tekinteni. A házassági életközösség fennállása alatt legfeljebb 24 hónapon keresztül érvényesíthető.

Adóelőleg-nyilatkozat a 2019. évi első havi adóelőleget csökkentő kedvezmény érvényesítéséről

A nyilatkozatot adó magánszemély:

név: _____

adóazonosító jele: □□□□□□□□□□

A fentiek alábbiaknak megjelölésével kérem a súlyos fogyatékos magánszemélyek személyi kedvezményének érvényesítését:

I. Orvosi igazolás alapján nyilatkozom:

1. A fogyatékos állapot kezdő napja: _____ év _____ hónap _____ napja

2. A fogyatékos állapot végző napja: _____ év _____ hónap _____ napja

3. A fogyatékos állapot végleges:

II. Rokkantsági járadékban részesülésem tényét nyilatkozom:

4. A rokkantsági járadékban megjelöltem közzétett adataim: _____

III. Fogyatékosági támogatásban részesülésem tényét nyilatkozom:

5. A fogyatékosági támogatás megjelöltem közzétett adataim: _____

NYilatkozom a HATÁRIDŐ ÁTTEKINTÉSÉNEK KEDVEZMÉNYÉRE

6. Nyilatkozom, hogy jogosult vagyok a személyi kedvezményt Magyarországon leványdíjban, külföldön állásfoglalás a járadékban, stb. esetén vagy külföldi kedvezményt vagy törvén. (vissza) igénybe.

Kérem: _____

A magánszemély aláírása

7. A magánszemély nyilatkozatának területén feltüntetett névvel a magánszemély aláírta és nyilatkozat érvényesítésével állapítja meg.

Az adóelőleget megjelöltem megjelöltem, feltüntettem adataim: _____

Az adóelőleget megjelöltem megjelöltem, feltüntettem adataim: □□□□□□□□□□

Kérem: _____

Cégvezető aláírása

Adóelőleg-nyilatkozat a 2019. évi első havi adóelőleget csökkentő kedvezmény érvényesítéséről (Első házások kedvezményének érvényesítéséről)

I. A nyilatkozatot adó magánszemély:

név: _____

adóazonosító jele: □□□□□□□□□□

II. Nyilatkozom, hogy:

házasfőként létem: / adóazonosító jele: □□□□□□□□□□

Házasságkötés dátuma: □□□□-□□-□□

3. Nyilatkozom, hogy az első házasság kötése után az első házasság érvényesítésére a házasságkötést követő hónapoktól számított 24 hónapig keresetileg részesültem:

4. Nyilatkozom, hogy az első házasság kötése után az első házasság érvényesítésére a házasságkötést követő hónapoktól számított 24 hónapig keresetileg részesültem:

5. A nyilatkozatomban feltüntettem a házasságkötés dátumát és az első házasság érvényesítésére a házasságkötést követő hónapoktól számított 24 hónapig keresetileg részesültem:

A nyilatkozatot adó magánszemély aláírása: _____

Kérem: _____

III. Az első házasság kötése után az első házasság érvényesítésére a házasságkötést követő hónapoktól számított 24 hónapig keresetileg részesültem:

IV. Nyilatkozom, hogy az első házasság kötése után az első házasság érvényesítésére a házasságkötést követő hónapoktól számított 24 hónapig keresetileg részesültem:

A nyilatkozatot adó magánszemély aláírása: _____

Kérem: _____

III. Az első házasság kötése után az első házasság érvényesítésére a házasságkötést követő hónapoktól számított 24 hónapig keresetileg részesültem:

A nyilatkozatot adó magánszemély aláírása: _____

Kérem: _____

Cégvezető aláírása

MUNKASZERZŐDÉS

amely lényegi egyenértékű a KFT.
székhelye:

vagy munkáltató (- a továbbiakban röviden Munkáltató) részéről
Név: Székhelyi hely:

Szállási idő: Anyja neve:

Lakcíme:

TAJ száma: Adóazonosítója:

vagy munkavállaló (- a továbbiakban röviden Munkavállaló) között az alábbi helyen és időben az alábbi feltételekkel:

1. MUNKA SZERZŐDÉS TARTAMA
A munkaszerződés határozatlan időre jön létre.
A munkaviszony időtartama:

2. MUNKA KÖR ÉS FELADATAI:

3. SZEMÉLYI ALAPJELLEMZÉS:
Személyi adatai: Főnév, amely a tárgyidőpontot követő hónap 10. napjáig esedékes.

4. PRÓBÁJÁRÓL:
A munkaszerződés nem próbajáró szerződés.
A munkavállaló azonosított munkakörében a Munkáltató részéről a munkaviszony megkezdésétől számított hat hónapig megismerheti a Munkáltatót a munkaviszony megkezdésétől számított hat hónapig megismerheti a munkáltatót.

5. MUNKAIDŐ
Naponta óra

6. SZÁLLÁSI ÉS ÉLÉSKÖLTSÉGEK
A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyvéből az 1992. évi I. törvény 405. (1) §-a irányadó.

A munkavállaló a jelen munkaszerződést - annak elolvasása és értelmezése után - nem akasztotta fel mindenben megelégedését, jóléte számára, és a munkaszerződésben foglaltakat, amelyről egy példány a Munkáltatót illeti.

Dátum:

Munkáltató részéről: Munkavállaló

JELENLÉTI ÍV

A jelenléti ív vezetését a Munka Törvénykönyve írja elő.
A vezetésének formájára viszont nincs előírás.

A törvény szerint a munkáltatónak nyilván kell tartania:

- - a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- - a készenlét, valamint
- - a szabadság tartamát.

egyértelműen ki kell derülnön az érkezés és távozás, a munkaközi szünet időtartalma.

A nyilvántartás történhet a nyomtatvány boltban kapható A3-as nyomtatványon. (ez nem praktikus), számítógépen rögzítve, web jelenléti keresztül.....stb

IRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁS BEJÁRÓ MUNKAVÁLLALÓK RÉSZÉRE

A Munka Törvénykönyvéből az 1992. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdésében foglaltak alapján az (Név) (továbbiakban: Munkavállaló) (jogi státusz) (születési idő) (lakcíme) (születési hely) munkaviszonyt kötött a munkáltatóval a következők szerint:

Az Mt. 46. § (1) bekezdésében foglaltak részletei:

a) a napi munkaidő
A munkaidő szünet, napi 20 perc, amely nem része a munkaidőnek.

b) az alapfőmunkakörben lévő munkavállalók és egyéb juttatásokról
c) a munkaidővel való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a fizetés módjáról,
A munkabérfizetés a tárgyidőponttól kezdve 10. napig késleltetve, de a bérfizetés napjánkénti vagy munkaviszony napra esik, a munkabérfizetés a munkaviszony megkezdésétől számított hat hónapig megismerheti a munkáltatót.

d) a munkavállaló tartozó feladatairól,
A munkavállaló a munkaviszony megkezdésétől számított hat hónapig megismerheti a munkáltatót.

e) a szabadság szabályairól, szünetelési módjáról és tartásáról
Az Mt. 129-130. §-ok szerint

f) a munkavállaló és a munkavállaló irányuló feladatairól, a munkavállaló munkaviszonya során
Az Mt. 69-71. §-ok szerint

g) arról, hogy a munkavállaló jogviszony szerződés hatálya alá tartozik-e, vagy nem tartozik be a munkaviszony hatálya alá tartozó munkaviszony alá

h) a munkavállaló jogkör gyakorlásáról

Az alábbiak az az alábbi jogviszonyok alapján:

Munkavállaló

Budapest, 2018.

Munkáltató jogkör gyakorló

MUNKAIIDŐ FOGALMA:

- A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartalma.
- Előkészítő és befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

NEM MUNKAIIDŐ:

A munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó és tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó, vagy tartózkodási helyére történő utazás tartalma.

NAPI MUNKAI DŐ

A napi munkaidő a felek által a **munkaszerződésben meghatározott** idő.

- **Teljes napi munkaidő** napi 8 óra. (általános napi munkaidő)
- A teljes napi munkaidő –a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi 12 órára emelhető, ha
 - a) munkavállaló készenléti munkakört lát el, vagy
 - b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).
- Tulajdonosnak – a (b) bekezdés alkalmazása során – a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.

Részmunkaidő

A munkaszerződésben ha a munkaidő nem szerepel, teljes munkaidőre jön létre.

Munkaidő beosztás

- Az általános munkarend továbbra is hétfőtől péntekig tart.
- Egyenlőtlen a munka időbeosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot a heti 2 naptól, vagy a heti pihenőidőt 48 órát kitevő, megszakítás nélküli időtől eltérően osztja be.

A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával (eddig 7 nap volt) korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával (eddig 4 nap volt) korábban módosíthatja. Ami újdonság, hogy a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

MUNKAVÁLLALÓ BEOSZTÁSA

- A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje (részmunkaidőt kivéve) 4 óránál rövidebb nem lehet, és 12 óránál hosszabb nem lehet. Készenléti jellegű munkaköröknél legfeljebb ez 24 óra lehet.
- Heti munkaideje negyvennyolc, készenléti munkaköröknél (a felek megállapodás) szerint legfeljebb hetvenkét óra.

Munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

Vasárnapra rendes munkaidő

- a.) A rendeltetés folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben
- b.) idényjellegű
- c.) megszakítás nélküli
- d.) több műszakos tevékenység
- e.) készenléti jellegű munkakörben
- f.) kizárólag szombat és vasárnap részmunkaidőben

MUNKAI DŐ KERET

Munkaidő keret tartalma legfeljebb 4 hónap, vagy 16 hét.

A munkaidőkeret alkalmazása a munkáltató tevékenységével összefügg.

Pl: egy irodában 5/2 munkahét mellett nem kell alkalmazni.

Kereskedelem, vendéglátásban célszerű. A keret kezdő és befejezés időpontját a tájékoztatóban kell meghatározni.

Munkaidő keret (... hónap átlagában) meghatározása: minden év páratlan hónap első napjától, minden páros hónap utolsó napjáig. Hó közí belépőnél jogviszony kezdetétől a következő páros hónap utolsó napjáig.

RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐ

Nincs változás azzal kapcsolatban, hogy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére a munkáltató naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el. Ez a szám kifejezetten a két fél írásbeli megállapodása esetén emelhető 400-ra. A munkavállaló a megállapodást mindkét esetben a naptári év végére mondhatja fel.

A rendkívüli munkaidőt arányosan kell alkalmazni, ha

- a munkaviszony évközben kezdődött,
- határozott időre vagy
- részmunkaidőre jött létre.

Nyilvántartási kötelezettség

A munkáltató eddigi nyilvántartási kötelezettségei szintén változatlanok (a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét, és a szabadság tartama), 2019-től azonban nyilván kell tartania a fent említett, túlmunka időtartamára vonatkozó megállapodásokat, és az e szerint teljesített rendkívüli munkaidőt is.

PIHENŐ NAP

- Általánosan továbbra is heti 2 pihenőnap.
- Azonban 2019-től az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatottaknak 6 nap után kell 1 pihenőnapot, ezen belül a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében havonta 1 heti pihenőnapot kell biztosítani.
- Továbbra is kötelező havonta 1 pihenőnapot vasárnapra osztani, kivéve ha kizárólag szombaton és vasárnap rész munkaidőben van foglalkoztatva a munkavállaló.
- A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő továbbra sem osztható be egyenlőtlenül.

BÉRPÓTLÉK

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alappéte.

- Vasárnapi munkavégzés esetén 50 százalék, (több műszakos, vagy készenléti munkakörök)
- Munkaszüneti napon végzett munka esetében 100 százalék,
- A 18 és 6 óra közötti munkavégzésre 30 százalék,
- Rendkívüli munkavégzés esetén hétköznap 50 %, heti pihenőidőre elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár

MUNKAKÖZI SZÜNET

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

A számítógép előtti munkavégzés munkavédelmi szabályai ettől eltérőek.

MUNKAVISZONY MEGSZÜNÉSE

munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. felmondási idő harminc nap.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

VÉGKIELÉGÍTÉS

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén következik be.

A végkielégítés mértéke munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek alapján

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öt havi,
- f) legalább huszonöt év esetén hat havi távolléti díj összege.

Egyszerűsített foglalkoztatás (EFO)	Minimálbér esetén		Maximum	Garantált bérminimum esetén		Maximum
	2018.	2019.	2019.	2018.	2019.	2019
Havi bér	-	-	-	-	-	-
Heti bér	26.971	29.120		36.105	39.003	
Napi bér	5.398	5.831	8.918	7.221	7.804	11661
Órabér	675	729	1.115	903	976	1457

Bérek	Minimálbér		Garantált bérminimum	
	2018.	2019.	2018.	2019.
Havi bér	138.000	149.000	180.500	195.000
Heti bér	31.730	34.260	41.500	44.830
Napi bér	6.350	6.860	8.300	8.970
Órabér	733	857	1.038	1.121

130%-ig lehet mentes

EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYAI

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony:

- mezőgazdasági, továbbá turisztikai időnyomunkára vagy
- alkalmi munkára

Alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között:

- a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
- b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és
- c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek szóbeli megállapodása alapján, a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85 %-a, garantált bérminimum esetén 87 %-a jár.

- **A munkáltató által alkalmi munkavállalóként foglalkoztatható személyek száma**

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló tv.5 1. § (1) bekezdés a) pontjában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló tv.6 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására.

Harmadik országbeli állampolgár – a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével – kizárólag mezőgazdasági időnyomunka keretében foglalkoztatható egyszerűsített munkaviszony alapján.

- Az a munkáltató, aki 300 ezer forintot, vagy ezt meghaladó összegű adótartozást halmoz fel az 500, 1000, illetve 3000 forint összegű közteher és/vagy szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás, rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja tv.8 a munkáltatóra előírt adóelőleg tekintetében, további egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult mindaddig, míg adótartozását ki nem egyenlítette.
- munkáltató fizetendő **közteher mértéke** a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként
- mezőgazdasági időnymunka esetén 500 forint,
- turisztikai időnymunka esetén 500 forint,
- alkalmi munka esetén 1 000 forint,
- filmipari statiszta alkalmi munkája esetén 3000 forint.

ÖNÁLLÓ TEVÉKENYSÉG

Megbízási szerződés és az ingatlan bérbeadás az ismert tevékenység.

Az adószámas magánszemély tevékenysége is önálló tevékenységnek minősül, s mint olyan, az erre vonatkozó szabályok szerint adózza le a képződött jövedelmét.

BEVÉTEL - KÖLTSÉG = JÖVEDELEM

Személyi jövedelemadó szempontjából két módon határozhatjuk meg az önálló tevékenység jövedelmét:

- 10%-os költségnyárad alkalmazásával, vagy
- tételes költségelszámolással

A bejelentés módja

A munkáltató bejelentési kötelezettségét

- elektronikusan az eBEV portálon keresztül, vagy
- országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesítheti. 185
- Fentiekén túl a munkáltató a bejelentési kötelezettségét mobilalkalmazással is teljesítheti. A bejelentési kötelezettség teljesítéséhez szükséges, hogy a munkáltató előzetesen regisztráltassa magát az ügyfélkapun.

bejelentés határideje, az adatok módosítása

- A munkáltató a **a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni.**
- A bejelentés esetleges visszavonására és módosítására – így különösen a foglalkoztatás jellegének változása, illetve a munkavégzés megihusulása esetén –
- a) az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül vagy
- b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján reggel 9 óráig van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget

Adóelőleg-nyilatkozat a 2019. évi adóelőleg meghatározása során figyelembe vevő költségekről

A nyilatkozatot adó magánszemély

néve:
 születési neve:
 születési hely: idő:
 lakcím:
 adóazonosító jele:
 adószáma:

nyilatkozom, hogy számlát kibocsátó, adószámas magán személy vagyok; nyilatkozom, hogy egyen vállalkozó vagyok (a megfelelő kérem aláhúzni)

A számonra kifizetésre kerülő összegből az adóelőleg alapjának megállapításához a következő nyilatkozatot teszem:

1. Az önálló tevékenységből származó bevétel adóelőlegének megállapítása során
 - a 10 százalékos költségnyárad alkalmazását kérem.
 - vagy
 - a bevételből Ft felmentő, elismert költség levonását kérem.
2. Az önálló tevékenységre tekintettel kapott költségtérítés adóelőlegének megállapítása során
 - a 10 százalékos költségnyárad alkalmazását kérem.
 - vagy
 - a bevételből Ft felmentő, elismert költség levonását kérem.
3. A nem önálló tevékenységre tekintettel kapott költségtérítés adóelőlegének megállapítása során a bevételből Ft felmentő, elismert költség levonását kérem.
4. Az adóelőleg megállapítása során az igazolás nélküli elszámolható költség levonását kérem
 - az önálló tevékenységre tekintettel kapott költségtérítés összegeiből
 - a nem önálló tevékenységre tekintettel kapott költségtérítés összegeiből
5. Lakás bérbeadásból származó bevételből kérem a más településen bérbevet lakás jogszabály szerinti figyelembe vételét, forint összegű bérleti díjnak levonását.
6. Belföldi közúti áruforgalomban és személyszállításban gépkocsivezetőként és árusvezetőként foglalkoztatott személyként a belföldi hivatásos kiküldetés címén kapott bevételből igazolás nélküli elismert költséget napj 3000 forint összegű utazási költségként kérem.
7. Nemzetközi közúti áruforgalomban és személyszállításban gépkocsivezetőként vagy árusvezetőként foglalkoztatott személyként a külföldi kiküldetés (kültiszolgálat) címén kapott bevételből (a napidíjból) igazolás nélküli elismert költséget napj 60 eurónak megfelelő forrásösszeg (legfeljebb a napidíj összegének törtszáz) levonását kérem.
8. A fenti nyilatkozatomat annak visszavonásáig kérem figyelembe venni az adóévben.

Kelt:

magánszemély aláírása

A két fenti jövedelemszámítási mód közötti választás egy egész adóévről vonatkozik és minden önálló tevékenység során ugyanazt a módszert kell alkalmazni. Tehát ha egy tevékenységre a 10%-os költségelszámolást alkalmazzuk, akkor egy esetlegesen új irányba történő számlázás esetén is ezt a módszert kell választanunk. Amennyiben viszont tételes költségelszámolást használunk, úgy ezt kell követni minden más önálló tevékenység esetén is. Ezen túl plusz szabály, hogy az éves adóbevallás elkészítése során az év közben alkalmazott 10%-os költségelszámolás helyett lehet a tételes elszámolást alkalmazni (ezért érdemes a bizonylatokat gyűjtögetni év közben is annak ellenére, hogy 10%-os költségelszámolást alkalmazunk), ám ha tételes elszámolással élünk év közben és a bevallás elkészítésekor kiderül, hogy jobban járnánk a 10%-os elszámolással, mert csupán ez alatti költséget tudunk igazolni, sajnos nem alkalmazhatjuk helyette a 10%-os elszámolást. Emiatt pedig fontos, hogy már az év elején is legyünk tudatosak, és a számunkra megfelelőbb, biztonságosabb elszámolást válasszuk!

INGATLAN BÉRBEADÁS

Az ingatlan bérbeadás is önálló tevékenységből származó jövedelem.

- Az eddig alkalmazott szabályok szerint, amennyiben az ingatlan bérleti díja nem tartalmazta a közüzemi díjakat és a mérőórák a bérbeadó nevében maradtak, úgy a bérbeadó által befizetett, és a bérbevevő által megtérített közüzemi díjakat a bérbeadónak bevételeként és költségként is el kellett számolnia (függetlenül attól, hogy a bérbevevő esetleg közvetlenül fizeti be a közüzemi számlát). Admisztrációs könnyítés, hogy **2019. január 1-jétől a bérbeadónál nem minősül bevételnek az ingatlan használatához kapcsolódó rézsíkköltségek áthárításából származó díj**, így ezeket értelemszerűen a költségek között sem kell szerepeltetni, valamint a közüzemi számlákat sem kell megőrizni és nyilvántartani. Természetesen változatlanul el lehet számolni a kifizetett díjakat költségként, amennyiben a szerződés szerint a bérleti díjban benne foglaltatik a közüzemi számlák ellenértéke is, és így a kiadás ténylegesen a bérbeadót terheli.
- A jövőben nem kell a kifizetőnek adóelőleget vonnia, ha a bérbeadó magánszemély nyilatkozik arról, hogy az általa egy másik településen 90 napot meghaladóan bérbevevett másik lakás általa megfizetett bérleti díját figyelembe kívánja venni a bérbeadásból származó jövedelmének meghatározásakor. A rendelkezés 2019. január 1-jétől alkalmazható.

- Az **adószámos magánszemélynek** különbséget kell tennie, hogy magánszemélynek, vagy kifizetőnek végzi a tevékenységét. Amennyiben kifizetőnek számlázunk, a kifizető köteles az adóelőleg levonására, bevallására és befizetésére, melyről igazolást kell adnia a magánszemély számára.
- Ha az adószámos magánszemély kéri a kifizetőtől egy nyilatkozatban, hogy ne vonja le tőle az adóelőleget, hanem ő maga vállalja, hogy befizeti azt. Ezen eljárás nem helytálló, ugyanis a jogszabály a kifizető számára nem lehetőségként, hanem kötelezettségként írja elő az adóelőleg levonást, befizetést, bevallást, így a magánszemély a kifizető e kötelezettségét egy nyilatkozatával nem írhatja felül. Amennyiben mégis megteszi, akkor a kifizető oldalán mulasztás jelentkezik, melynek számolnia kell a szankcióival is.
- Ha magánszemélynek is számláz az adószámos magánszemély, úgy az adott negyedévben képződött jövedelmet meg kell határozni és a negyedévet követő hó 12-ig adóelőleget kell fizetni, azaz április, július, október és január 12-ig.
- Nagyon fontos megkülönböztetni az adószámos magánszemélyt az Egyéni vállalkozótól (EV). Mind a kettő adószámmal rendelkezik és számlát bocsáthat ki, de az EV-nek a számláján fel kell tüntetnie az EV nyilvántartási számát. Ennek hiányában mindenkit adószámos magánszemélynek kell tekinteni. Annak mindenféle adózási következményével.

EGYEBEK

SZOCHO VÁLTOZÁSA

Az új Szochó tv. meghatározza a szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség alá eső jövedelmek körét. A jövedelmek köre megegyezik a jelenleg szociális hozzájárulási adó és az egészségügyi hozzájárulás kötelezettség alá vont jövedelmekkel. Ennek értelmében adófizetési kötelezettség áll fenn az alábbi jövedelmek után:

- a személyi jövedelemadóról szóló törvény (a továbbiakban: „Sza tv.”) szerint összevont adóalapba tartozó adó (adóelőleg) alap számításnál figyelembe vett jövedelem,
- tanulószereződés alapján kifizetett díj, ösztöndíjas foglalkoztatás alapján fizetett ösztöndíj, érdekképviseleti tagdíj,
- külföldi jog hatálya alá tartozó munkaszerződés alapján meghatározott havi díjazás amennyiben járulékalapot képez,
- a béren kívüli juttatások, a béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások, a kamatkedvezményből származó jövedelmek adóalapként meghatározott összegét

NYILATKOZAT

Alulírott
Név:

Lélekim:

Szül. hely, idő:

Anyja neve:

Adóazonosító:

TAJ:

a szociális hozzájárulási adó 2018. évi LII. tv. (Szochó.) 29. § alapján úgy nyilatkozom, miszerint:

a Szochó. tv. 1. (1)-(3) bekezdése, és a 1. § (5) bekezdése a)-d) pontja szerinti megszerzett jövedelmeim összege

2019-ben várhatóan eléri / 2019-ben már elérte
(aláhúzással jelölje a megfelelő választ)

az adófizetési felelő határt (Szochó 22. § (2) bekezdés)

Ennek megfelelően kérem, hogy az osztalékra felvett jövedelmemet tesztelő szociális hozzájárulási adó

ne kerüljön levonásra / forint jövedelemösszegig kerülüljön levonásra
(aláhúzással jelölje a megfelelő választ, töltse ki a megfelelő összegét)

Tudomásul veszem, hogy amennyiben a Szochó. tv. 1. (1)-(3) bekezdése, és a 1. § (5) bekezdése a)-d) pontja szerinti jövedelmeim összege 2019-ben megemeri el az adófizetési felelő határt (amennyiben igazságtalanságvesztés), úgy a Szochó. tv. 29. § (2) bekezdése alapján az engem terhelő adót 6 százalékkal növeltem, a tárgyévve vonatkozó személyi jövedelemadóval benyújtandó bevallásomban közzétevem, vagyok bevallani, és a bevallás benyújtására előírt határidőig megfizetni.

..... 2019.

.....
adózó

2018 évben, 14%-os egészségügyi hozzájárulási kulcs alá tartozó jövedelmek (osztalék, árfolyamnyereség, vállalkozói osztalékalap, értékpapír-kölcsönzésből származó jövedelmek után az egészségügyi hozzájárulást csak meghatározott értékig kellett megfizetni, ez 2019-ben a Szochó-nál is fennáll más feltételekkel.

A törvény szerint a korlát úgy módosul, hogy addig kell csak megfizetni ezen jövedelmek után a szociális hozzájárulási adót, amíg a minimálbér 24-szeresét el nem éri az összes szociális hozzájárulási adókötelezettség alá eső jövedelmek összege (a korlátba a béren kívüli juttatások, a béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások, valamint a kamatkedvezményből származó jövedelmek nem számítanak bele)

Minimálbér 149 000.-Ft *24=3 576 000.-Ft

Erre jutó szochó: 3 576 000*19,5%= 697 320 Ft

Kedvezmények

Az új adótörvénnyel **eltörlésre kerül:**

- 25 év alatti, 55 év feletti munkavállalók kedvezménye,
- Pályakezdekők alkalmazásának kedvezménye,
- Részmunkaidős foglalkoztatás kedvezménye
- Karrier Híd kedvezmény.
- Szabad vállalkozási zónában foglalkoztatottak

Az új Szochó tv. szerint a következő kedvezmények vehetőek igénybe:

- a munkaerőpiacra lépők;
- a három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők;
- a megváltozott munkaképességű vállalkozók és munkavállalók;
- a kutatók foglalkoztatása utáni kedvezmény
- a közfoglalkoztatottak foglalkoztatása utáni kedvezmény
- Kutatás-fejlesztési tevékenység után érvényesítő kedvezmény.
- a szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatottak kedvezménye összevonásra került,

CAFETERIA 2019

CAFETERIA ELEM

Közterhek 2019-ben

Közterhek 2018-ban

Erzsébet-utalvány	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Munkahelyi étkeztetés	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Ajándékutalvány	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Helyi bérlet	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Helyközi bérlet (Jogsabály alapján min 86%-a)	adómentes juttatás	adómentes juttatás
Iskolakezdesi támogatás	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Önkéntes egészségpénztári hozzájárulás	Béreként adózik	40,71 % (korlátozás nélkül)
Készpénzkifizetés béren kívül	Béreként adózik	34,22 % (évi 100 e Ft-ig)
Széchenyi- pihenőkártya szállás alszámla	34,5 % (évi 225 e Ft)	34,22 % (évi 225 e Ft)
Széchenyi- pihenőkártya vendéglátás alszámla	34,5 % (évi 150 e Ft)	34,22 % (évi 150 e Ft)
Széchenyi- pihenőkártya szabadidő alszámla	34,5 % (évi 75 e Ft)	34,22 % (évi 75 e Ft)
Széchenyi- pihenőkártya értékhatárt meghaladó része	40,71 % (korlátozás nélkül)	40,71 % (korlátozás nélkül)
Sportrendezvényekre szóló belépő	Adómentes évente a minimálbérig	Adómentes, korlátozás nélkül
Kulturális belépő	Adómentes évente a minimálbérig	Adómentes, évi 50 e Ft-ig
Bölcsődei ellátás, szolgáltatás	Adómentes a ktg. mértékéig	Adómentes a ktg. Mértékéig
Óvodai ellátás, szolgáltatás	Adómentes a ktg. mértékéig	Adómentes a ktg. Mértékéig
Évi egy alkalommal juttatott ajándék min.bér 10%-ig terjedő értékben	40,71 %	40,71 %
Mobilitás célú lakhatási támogatás	Béreként adózik	Adómentes (értékhatárhoz kötött)
Lakáscélú támogatás	Béreként, maximum 5 millió forint 5 évben	Adómentes (maximum 5 millió forint 5 évben)
Kockázati biztosítás	Béreként adózik	Adómentes, havonta a minimálbér 30%-áig
önkéntes pénztárba célzott szolgáltatásra befizetett összeg	40,71 % (korlátozás nélkül)	40,71 % (korlátozás nélkül)

EKHO-S JOGVISZONY

- Ki választhatja: FEOR alapján, meghatározott munkakörökre.
- Az ekho csak akkor alkalmazható, ha az adott szerződés szerinti tevékenysége alapján a magánszemély a felsorolásban szereplő foglalkozásúnak minősül, és az adott szerződés alapján kizárólag e tevékenysége ellenében szerez bevételt.
- akkor választhatja az ekhot, ha tevékenysége alapján a mű elkészítésének folyamatában alkotó jelleggel vesz részt.
- szakképzett edző, sportszervező, -irányító (FEOR-08 2717),
- hivatásos sportoló, sportmunkatárs, valamint a sportról szóló törvény 11/A. §-ában meghatározott sportszakember, feltéve, hogy a magánszemély sportszervezettel vagy a sportról szóló törvény 19. § (3) bekezdése szerinti sportszövetséggel fennálló jogviszonya keretében sporttevékenységgel kapcsolatban közvetlenül vagy közvetetten feladatot lát el, és a sportszövetség szabályzata szerint sportszakembernek minősül, vagy a sportszövetség vagy a sportszervezet főállású munkavállalója, a sport területén képesítéshez kötött tevékenységek gyakorlásához

NYUGDÍJASOK MUNKAVISZONYBAN

- **2019. január 1-től a saját Jogú nyugdíjasnak minősülő munkavállalók kikerülnek a biztosítottak köréből**
- A szabályozás csak a munka törvénykönyve szerinti munkaviszonyban foglalkoztatott nyugdíjas munkavállalókra vonatkozik. Ez konkrétan azt jelenti, hogy a munkaviszonyban álló nyugdíjas munkavállalók munkabéréből csak 15% személyi jövedelemadó kerül levonásra.
- Fontos változás, hogy a nyugdíj mellett munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók munkabére után a munkáltatót sem terheli 2019. január 1-től 19,5% szociális hozzájárulási adó és 1,5 % szakképzési hozzájárulás fizetési kötelezettség.
- A nők negyven éves jogosultsági idejével nyugdíjban részesülő hölgyeknek is előnyös a változás. Ha a nyugdíj mellett munkaviszonyban állnak, a munkabérük nem fog beleszámítani keresetkorlátba, miután a munkaviszonyuk alapján nem lesznek biztosítottak.

- ha egy tevékenységre az ekho szabályait választották, de a jövedelem egy része az általános szabályok szerint viseli a közterheket (adó és járulékteherket), és így valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosultságot teremt, akkor az ekho-s adózási móddal adózó jövedelemrész nem számítható be a pénzügyi egészségbiztosítási ellátások összegének számítása során, tekintettel arra, hogy ez utóbbi adózási mód nem alapoz meg jogosultságot ezen ellátásokra

A magánszemélynek az ekho alap összegéből általános esetben **15 százalék ekhot** kell fizetnie.

Amennyiben a magánszemély a kifizetést megelőzően nyilatkozik arról, hogy nyugdíjas (ebben az esetben nem feltétel a legalább 183 nap nyugdíjasként eltöltött idő), a fizetendő **ekho mértéke 11,1 százalék**.
kifizetőt – főszabályként – az ekho alap összege után **19,5 százalék ekho** terheli

.....
EHKO NYILATKOZAT
 2019. január

Alföldi:

Név:
 születési név:
 születési hely: születési idő:
 anyja neve:
 lakcím:
 adóazonosító: táj szám:
 bankszámla száma:

nyilatkozik, hogy - mivel a 2009. évi CXII. törvény alapján jogosult vagyok - az ehko szerinti adókat választom.

Kérem, hogy jelen nyilatkozatom átvételét követően a köztartozás a Munkáltató/Közvetítő - között fennálló munkaviszonyból/megbízás szerződésből származó jövedelmemet a következő módon csífolgassa:

Munkabérem alapjától kezdve, amely után a köztartozásból kötelezettségek teljesítése az általános szabályok szerint történik, azaz munkabérem, egyéb díjazás tevőköréből egyenlő arányban a köztartozás az ehko szabályai szerint vonják le.

Szájtógó nyugdíjas vagyok, a nem lényegző díjazás nyugdíjkorhatár betöltésénél, illetve adott esetben a nyugdíjban kötött ide a 100 napot meghaladja - azaz munkabérem, egyéb díjazás tevőköréből egyenlő arányban a köztartozás az ehko szabályai szerint vonják le.

Nyugdíj típusa, megnevezése:

Munkabéremből, egyéb díjazás tevőköréből havonta a hónap első napján érvényes minimumdíjazás összegig az általános szabályok szerint vonják le a köztartozást, de ez a díjazás pedig az ehko szabályai szerint.

Nyilatkozik, hogy ha tudomásom van arról, hogy amennyiben bármely okból nem vagyok jogosult az EHKO választásra a teljes időtartamot képező jövedelmemet szülői szabadság elvonás nélkül a munkáltató/közvetítő felé azt írásban jelzem.

Nyilatkozatom visszavonásig érvényes!

..... 2019. január

Munkavállaló/Megbízott

*Jelölje X-essel a megfelelő csífolgást!

A Kifizető/munkáltató írásbeli igazolása:

A gyed-ről, gyes-ről visszatérő kismamák foglalkoztatása

A visszatérés bejelentése

- A gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság megszüntetését a munkavállaló köteles bejelenteni. A dolgozó és a munkáltató közötti együttműködési kötelezettség alapján elvárható, hogy a munkavállaló a visszatérés várható időpontját is megjelölje. Ha a dolgozó egyéb visszatérési időpontot nem jelöl meg, akkor a fizetés nélküli szabadság a megszüntetésre irányuló bejelentés közlésétől számított 30. napon szűnik meg. A fizetés nélküli szabadság megszűnésének időpontja azért is lényeges, mert ettől az időponttól ismét terheli a munkáltatót a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettség, valamint a dolgozót a munkavégzési kötelezettség.

KÜLFÖLDI munkavállaló munkaviszony létesítése

A bejelentést, illetve engedély kérést a Kormány Hivatalokhoz kell benyújtani.

- Az Európai Uniói munkavállalók foglalkoztatásához nem kell engedélyt kérni csak a foglalkoztatás tényét kell bejelenteni a Hatóság számára.
- Európai Uniói kívüli munkavállalók foglalkoztatásához azonban engedély kell. Az engedély megszerzése egy összetett feladat, amelynek során a jogszabályok által előírt bejelentéseket és kérelmeket kell a munkáltatónak és a munkavállalónak is teljesíteni.

Adóazonosító jel, táj kártya igénylés

Szándék nyilatkozat

Meghatalmazás

A felhalmozódott szabadság kiadása

- A gyermekkel otthon töltött idő munkaviszonynak számít, azonban nem a teljes időtartam alapján jár szabadság a munkavállalónak. A dolgozót az igénybe vett szülői szabadság (legfeljebb 24 hét) időtartama és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja alapján számított szabadság illeti meg. E szabadságot a munkáltató a fizetés nélküli szabadság megszűnésétől számított 60 napon belül köteles kiadni. Így a GYES-GYED-ről visszatérő munkavállaló részére rendszerint a felhalmozódott szabadság kerül rögtön kiadásra. A szabadság pénzben való megváltása kizárólag a munkaviszony megszüntetése előtt lehetséges.

Milyen munkakörbe történik visszatérés?

- A GYES/GYED alatt a munkaviszony nem szűnik meg, így azt alapesetben úgy kell folytatni, mint a gyermekvállalás előtt. Ez azt jelenti, hogy a visszatérő munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkakörben kell alkalmazni, a munkavállaló pedig e munkakörben köteles dolgozni. Ahogy más esetben is, itt is lehetőség van arra, hogy a felek közös megegyezéssel megváltoztassák a munkakört. Azaz a dolgozó csak akkor köteles másik munkakörbe visszatérni, ha erről a munkáltatóval megállapodott.
- A visszatérés a munkaszerződés szerinti munkaidővel történik. Ha tehát napi 8 óras teljes munkaidőben foglalkoztatták a dolgozót, akkor a visszatérést követően is ez lesz a munkaideje. Természetesen közös megegyezéssel ettől is el lehet térni. Fontos, ha a szülő a gyermek 3 éves kora előtt szeretne a munkába visszatérni, akkor kérheti, hogy őt a gyermek 3 éves koráig a teljes napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőben foglalkoztassák. Ebben az esetben tehát a munkáltató köteles a munkaszerződést részmunkaidőre módosítani, ami a gyermek 3 éves koráig tarthat. 3 vagy több gyermeket nevelő munkavállalót e jog a gyermek 5 éves koráig illeti meg.

Béorkorrekción

- A visszatérést követően a munkáltató köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a munkabér módosítására, annak érdekében, hogy a bére az időközben bekövetkezett béremelkedést kövesse. A korrekciónak minden bérelemre ki kell terjednie, tehát az alpbéren kívül a többi bérelemre is (pl. teljesítménybér, pótlékok). Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

Felmondási korlátozás

- Ha az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa a gyermek 3 éves kora előtt tér vissza a munkába, akkor a gyermek 3 éves koráig korlátozott a felmondás lehetősége. Ebben az esetben a munkavállaló magatartására alapozott felmondásnak csak akkor van helye, ha az azonnali hatályú felmondás feltételei fennállnak, tehát lényegében súlyos jogsértés esetén.
- Ha a munkáltató a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akar felmondani, ezt akkor teheti meg, ha nincs másik megfelelő betöltetlen munkakör vagy a munkavállaló az erre irányuló ajánlatot elutasította. Megfelelő a munkakör, ha a munkaszerződés szerinti munkahelyen található, és a dolgozó által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelel.

M30-as igazolás

A munkáltatónak, kifizetőnek január 31.-ig ki kell adni, minden igazolást, ami a 2018 évi kifizetéssel összefügg.

M30 igazolás

EKHO-s igazolás

EFO-s igazolás

Járuélék igazolás

Munkaszüneti napok és hosszú hétvégék 2019-ben:

Munkaszüneti napok és hosszú hétvégék 2019-ben:		
2019. január 1.	kedd újév	4 napos 2018. december 31-e hétfő, pihenőnappal és a korábbi hétvégével
2019. március 15.	péntek	3 napos hosszú hétvége
2019. április 19.	nagypéntek	munkaszüneti nap
2019. április 21-22.	vasárnap, hétfő	4 napos hosszú hétvége – nagypéntektől hétfőig
2019. május 1.	szombat	A munka ünnepe
2019. június 10.	pünkösdhétfő	3 napos hosszú hétvége – szombattól - hétfőig
2019. augusztus 20.	kedd	4 napos hosszú hétvége – szombattól-kezdőig
2019. október 23.	szombat	ünneprnap
2019. november 1.	péntek, mindenszentek	3 napos hosszú hétvége – péntektől-vasárnapig
2019. december 24. kedd december 27. (pé.) (pihenőnapok)	kedd, péntek	6 napos ünnepi hét, karácsonnyal, pihenőnapokkal és a hétvégével keddtől-vasárnapig (dec.24-dec.29.)

2019-ben három szombat lesz munkanap.

A munkanap-átbetyezések így néznek ki:

- **augusztus 10-e, szombat (munkanap)**
- **december 7-e, szombat (munkanap)** és
- **december 14-e, szombat (munkanap)**

Ugyanakkor cserébe pihenőnap lesz 2019-ben

- augusztus 19., hétfő
- december 24., kedd
- december 27., péntek

SZEMÉLYI JÖVEDELEMADÓ BEVALLÁS

<https://www.nav.gov.hu/nav/szja/szja>

2019-től a *személyijövedelemadó-bevallás határideje minden adózó számára május 20-a lesz.*