



# SOMOGYI GAZDASÁG

XXVI. évfolyam 2. szám 2023 február • [www.skik.hu](http://www.skik.hu)



## HUMÁN ERŐFORRÁS

### *Vissza nem térítendő támogatások 2023-ban is!*

A SKIK évek óta vissza nem térítendő támogatások nyújtásával segíti az önkéntes kamarai tagokat.

Az önkéntes tagok idén hétféle-, a versenyképességet elősegítő támogatást vehetnek igénybe.

**Újdonság** az energiaköltségek támogatása!

### *Itt a Széchenyi Kártya Program MAX+*

A nettó kamat valamennyi konstrukció esetében egységes, évi FIX 5% . Hasonlóan az eddigi Széchenyi hitelkonstrukciókhoz a Széchenyi Kártya Program MAX + hitelek is a SKIK ügyfélszolgálatain igényelhetők Kaposváron, Marcaliban, Siófokon és Nagyatádon!

### *2023-ban is a vállalkozások szolgálatában*

A SKIK titkárával, Németh Krisztinával beszélgettünk a kamara 2023-as terveiről, újdonságokról, a kamarai munka kiemelt területeiről.

# VISSZA NEM TÉRÍTENDŐ TÁMOGATÁSOK 2023

## ÚJDONSÁG: ENERGIAKÖLTSÉGEK TÁMOGATÁSA!

A SKIK évek óta vissza nem térítendő támogatások nyújtásával segíti az önkéntes kamarai tagokat. Az önkéntes tagok idén hét-*féle*, a versenyképességet elősegítő támogatást vehetnek igénybe. A kialakított rendszer sokoldalú, számos területet felölel, így lehetőség van arra, hogy mindenki megtalálhassa a neki leginkább megfelelő, üzleti tevékenysége szempontjából leghasznosabb támogatási formát.

### 1. Informatikai eszközbeszerzés támogatása

A vállalkozásoknak az informatika területén folyamatosan szüksége van fejlesztésekre, szoftver, hardver és egyéb eszközök beszerzésére. Ezt a támogatási formát akár telefonok, pénztárgépek vásárlására, honlapkészíttetésre, fejlesztésre is lehet fordítani. **A támogatás intenzitása 50%, és a beszerzendő eszközök minimális értéke 20.000 Ft/db.**

### 2. Energia költségek támogatása

Új támogatási elemként javasoljuk bevezetni az energia költségek támogatását tekintettel arra, hogy a vállalkozások energia költségei megszokozódottak.

### 3. Kamarai tagvállalkozások és alkalmazottaik képzési költségeinek támogatása.

A vállalkozások versenyképességének meghatározó eleme, hogy rendelkezésre álljon a szükséges jól képzett munkaerő. A SKIK ennek érdekében vissza nem térítendő módon támogatja a tagvállalkozások és alkalmazottaik képzési, továbbképzési költségeit. A SKIK Szolgáltató és Oktatási Nonprofit Kft. által szervezett tanfolyamokra, mesterképzésre, illetve bármely más külső képző cég által szervezett tanfolyamra, nyelvi képzésre, akár ONLINE képzésekre is igénybe vehető.

### 4. Széchenyi Kártya Program hitelek kamattámogatása.

A kamattámogatás 2023. évben kamaránál kötött vagy megújított hitelszerződésekre vonatkozik, **mértéke a kifizetett kamatból 5 % és a Széchenyi kártya program összes hitele után igényelhető.**

### 5. Külföldi piacra jutás támogatása

- Idegen nyelvű nyomtatott promóciós anyagok, külföldön megjelenő hirdetések és egyéb exportot segítő marketingeszközök készíttetésének-, valamint külföldi kiállításokon, vásárokon történő megjelenés, piackutatás támogatása
- A külföldi versenytársak-, az EU-s tagországok üzleti viszonyainak megismerését szolgálják azok a csoportos szakmai utak, vásárlátogatások, melyeket szintén vissza nem térítendően támogat a kamara.

### 6. Pályázatkészítés-, üzleti tanácsadás- és minőségbiztosítási rendszerek bevezetésének, tanúsíttatásának támogatása.

A pályázati forrásokhoz jutás fontos a vállalkozások fejlesztése és versenyképessége érdekében. A kamara a vállalkozók pályázati aktivitásának ösztönzésére támogatja tagjai pályázatkészítési költségeit. A versenyképesség szempontjából ugyancsak kiemelt jelentőségük van a minőségbiztosítási rendszerek, ezért ezek bevezetéséhez, megújításához szintén támogatást nyújt a kamara.

### 7. Gyakorlati képzők képzéssel kapcsolatos költségeinek támogatása.

A SKIK fontos szerepet tölt be a szakképzésben, és kiemelt figyelmet fordít a megyében folyó gyakorlati képzésre. Ezért is támogatja a gyakorlati képzést folytató kamarai tagvállalkozások képzéssel összefüggő költségeit.

**A támogatások odaítélése és igénybevétele a jelentkezések sorrendjében történik. A támogatásokra nem pályázhat lejárt köztartozással rendelkező vállalkozás.**

### A pályázatokkal kapcsolatban bővebb információ:

Békefiné Dobozi Beatrix, ügyfélszolgálati vezető  
( 82/501-024, [bbekefine@skik.hu](mailto:bbekefine@skik.hu)).

**A pályázati felhívások megtalálhatóak a kamarai honlapon.**



## Ülésezett a SKIK Küldöttgyűlése

Február 15-én ülésezett a kamara küldöttgyűlése. Az értekezleten a küldöttek elfogadták a SKIK 2023 évi költségvetésének tervét – benne az idei vissza nem térítendő támogatások rendszerét. Ezen kívül elfogadták a SKIK 2023 évi rendezvénytervét, valamint beszámolót hallgattak meg a kamara Elő- és Etikai Bizottságának 2022 évi munkájáról.



**VISSZATEKINTŐ** Február 16-17-én 2 napos Google Ads tájékoztatót tartottak a SKIK-nél. A 25 résztvevő Mészárosné Borbás Orsolya online marketing szakértő vezetésével megismerkedett a Google Ads hirdetési rendszerével, a költséghatékony és eredményes kampányok futtatásával, valamint bepillantást nyerhettek a profi webshop értékesítés rejtelmeibe is.



# 2023-BAN IS A VÁLLALKOZÁSOK SZOLGÁLATÁBAN

Németh Krisztinával, a SKIK titkárával beszélgettünk az idej tervekről.

**Nehéz esztendő áll a vállalkozások mögött és várhatóan az idej sem lesz könnyebb. Mivel készül a kamara 2023-ban?**

Való igaz, hogy embert próbáló évek állnak mögöttünk. Alighogy lecsengett a covid, már itt volt szomszédunkban a háború és jött az energiaválság. Azonban a SKIK a legnehezebb időszakokban is igyekezett - lehetőségei keretei között - a helyzetnek megfelelő segítséget nyújtani. Ahogy eddig, 2023-ban is szeretnénk támogatni a megye vállalkozásainak-, különösen önkéntes kamarai tagjainak a versenyképességét és hozzájárulni üzleti sikereikhez. Ahogy mondani szoktuk, az információ hatalom. Különösen igaz ez az üzleti életben, ezért egyik legfontosabb feladatunknak tartjuk a vállalkozások információval történő ellátását. Az adózás-számviteli témájú rendezvényeink mindig nagy érdeklődésre tartanak számot, idén is szervezünk ilyeneket több alkalommal. Elindítunk egy vállalkozásoknak szóló pénzügyi ismeretek témájú sorozatot. Lesznek tematikus szakmai napjaink, mint például az Innovációs Nap, vagy az Energia Nap. Nagyon fontos a vállalkozások informatikai jártassága, ezért erre is kiemelt hangsúlyt fektetünk. Informatikáról közérthetően című sorozatunkban terítékre kerül többek között a közösségi internetes felületek vállalkozói célú használata. Emellett természetesen lesznek egyéb rendezvényeink is, mint például pályázati tájékoztatók, kommunikációs tréningek.

**Mit tudjuk, az információ mellett van egy másik fontos eleme a sikernek. A forrás. Ebben is segít a kamara?**

2023-ban is rendkívül kedvező feltételekkel biztosít forrást a vállalkozások számára a Széchenyi Kártya Program. Januártól indult az SZKP MAX+, melynek hitelkonstrukciói egységesen fix 5%-os kamattal vehetők igénybe. A konstrukciók hitelösszegei 1 milliótól 500 millió forintig terjednek és igen széleskörű hitelcélok megvalósulását teszik lehetővé. *(Részletes információ a SZKP MAX+-ról lapunk 16. oldalán.)*

**Hol igényelhetők a hitelek?**

Ahogy az eddigi Széchenyi Kártya hiteleket, a MAX+ konstrukciókat is a SKIK ügyfélszolgálatain lehet igényelni a me-



Németh Krisztina, a SKIK titkára

gyében négy helyen, Kaposváron, Marcaliban, Nagyatádon és Siófokon.

**Tegyük hozzá, az önkéntes SKIK tagoknak plusz kamarai kamattámogatás mellett.**

Igen! És itt át is térnek a másik fontos pénzügyi kamarai forrásra, az évek óta működő vissza nem térítendő támogatásaink rendszerére, mely 2023-ban is működni fog.

Az eddigi célok – informatikai eszközbeszerzés-, képzések-, külföldi piacra jutás-, minőségbiztosítási rendszerek bevezetése-, pályázatkészítés-, gyakorlati képzés- és Széchenyi Kártya kamattámogatás – mellett ezévből újdonságként, a megnövekedett energiaköltségek finanszírozására is nyújtunk vissza nem térítendő támogatást.

**A Kamarai Kedvezménykártya Klub szintén olyan lehetőség, mellyel pénzt lehet megtakarítani.**

Jól működik a Kamarai Kedvezménykártya Klub, mely a kamarai tagkártyához kapcsolódóan nyújt kedvezményeket. A rendszer lényege, hogy kamarai tagok nyújtanak bizonyos kedvezményeket kamarai tagok számára szolgáltatásaik, termékeik árából. Ma már közel félszáz helyen vehető igénybe 5-50% kedvezménnyel sokféle termék szolgáltatás szerte a megyében. a kínálat rendkívül sokszínű – az építőipartól kezdődően az informatikai szolgáltatásokon, vendéglátáson keresztül a biztosításokig na-

gyon sok minden megtalálható. Érdemes ellátogatni a kamarai honlapra, ahol rengeteg hasznos információ mellett a kedvezményt nyújtók teljes listája is megtalálható. A klub egyébként nyitott, folyamatosan várjuk az új csatlakozókat.

**Mondhatjuk úgy is, hogy ez egy kamarai közösség, a kölcsönös segítségnyújtás szép példája. De vannak más közösségek is a kamarában.**

A kamaránál működő klubokban igen élénk szakmai élet folyik. Az Informatikai-, a Minőségügyi-, a HR- és a Női Vállalkozói Szakmai Klub egy-egy szakmai közösség, mely lehetőséget teremt egy adott terület művelőinek az ismerkedésre, tapasztalatcserére, egymás jó gyakorlatainak megismerésére. A klubtagok rendszeresen szerveznek szakmai programokat és gyakran tesznek látogatást egymásnál, lehetőséget kapva ezzel egy másik vállalkozás működésének, problémáinak, megoldásainak közelebből történő megismerésére. Klubjaink szintén nyitottak, szeretettel várjuk az új tagokat.

**A kamarai munka kiemelt része a szakképzés. Kérem, erről a területről is szóljon!**

Nagyon fontos feladatunk a pályaaorientáció, amit már az általános iskolások körében is intenzíven végzünk. „Szakmát tanulni menő!” – ezzel a szlogennel igyekezünk pályaválasztási rendezvényeinken, kiadványainkban a szakmatanulást népszerűsíteni és minél több fiatalat ebbe az irányba terelni. Ugyancsak fontosnak tartjuk, hogy minél több magasan kvalifikált szakember legyen a megyében, ezért rendszeresen szervezünk mesterképzéseket és mestervizsgákat. Szeretnénk ha sok új vállalkozás kapcsolódna be a duális képzésbe, elősegítve, hogy a jövő szakemberei kiváló gyakorlati oktatásban részesüljenek. rendszeres kapcsolatot tartunk a képzőhelyekkel és gyakorlati oktatói képzést is szervezünk.

**Mi újság az élelmiszer klaszter háza táján?**

A 2012-ben létrejött Dél-Dunántúli Regionális Élelmiszer Innovációs Klaszter nevet és arculatot váltott, ma már IFood Élelmiszer Klaszter néven működünk. Aktív élet folyik a klaszterben, idén is sok programot tervezünk, melynek elsődleges célja az élelmiszeripari vállalkozások összefogása és helyzetbe hozása.

## HR KÖRKÉP

*Megkérdeztünk HR vezetőket, milyen kihívásokkal kellett szembenéznük, milyen eredményeket, sikereket értek el az elmúlt időszakban és milyen kulcsfeladatok várnak rájuk ebben az évben.*

### KVGY Kft. – Kaposvár

A HR területen eddig sem volt egyszerű dolgunk, 2020 óta gyakorlatilag sodródunk az eseményekkel. Indultunk egy mindenki számára ismeretlen járvánnyal, amit még ki sem hevertünk és jött a katonai konfliktus, melyet követett az energiaárak elszállása és az infláció. Az elmúlt évek eseményei nemcsak a vállalatokat, de az embereket is kihívások elé állítják.

Szakedolgozati témám az átalakuló munkahelyekről szól, így ezzel kapcsolatban rengeteg tanulmányt olvasok. Egy nemzetközi kutatás szerint a munkavállalók 67%-a tervez az idei évben munkahelyet váltani. Ugyan nem kizárólag magyarországi adatokról van szó, de a tendenciára következtethetünk belőle.

Kiemelten foglalkoztat az idei évben a munkáltatói márka, a marketing alapú toborzás, valamint az onboarding folyamat. Kiemelt célom, hogy vonzó munkahellyé tegyem a KVGY Kft-t, és sikerüljön megtartani a munkatársakat.

A toborzás a 2023-as évben is az egyik legnagyobb kihívása lesz a feladataimnak, illetve az egyik fő fókusz a tevékenységemnek. Mindannyian tisztában vagyunk vele, hogy sok a betöltetlen álláshely, így gyakorlatilag egymás orra előtt kapkodjuk el a szakembereket. Tanulmányaim során marketingkommunikációs szakirányt választottam, ezt szeretném hasznosítani a toborzásban.

Emellett kulcsfeladatom a megtartás, az elkötelezettség kialakítása. Úgy gondolom, nem csupán a bérrel (természetesen az is egy fontos elem) lehet „megfogni” az



**Kissné  
Huszár Beáta,  
HR vezető**

embereket. A kommunikáció erősítése, a dolgozó szociális hátterének ismerete is kiemelkedően fontos, valamint a fejlődési potenciál biztosítása. Büszke vagyok rá, hogy olyan cégnél dolgozom, ahol szakmai fejlődéshez támogatást nyújtanak. 2022-ben kialakítottunk egy úgynevezett mentori programot. Ezzel sikerült előre megtervezni az új belépő munkavállaló betanítási és beilleszkedési folyamatát. Havonta meghatároztuk a feladatokat, melyek értékelve is lettek. Úgy érzem ennek 2 sikerfaktora is volt. Egyrészt a mentorált munkavállaló havi szinten kapott visszajelzést a betanulásáról, az előre haladásáról, másrészt a mentor is kapott egy visszajelzést a betanítása sikeréről mely dokumentálva lett. A tapasztalat azt mutatja, hogy sikeres a program, mert minden mentorált jelenleg is munkavállalónk.

Emellett sikerként könyvelem el az ipari tanuló képzésünket. 2022. decemberében 41 fő szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanuló végezte nálunk szakmai gyakorlatát. A visszajelzések és a létszám azt mutatja, hogy jól csináljuk a feladatainkat.

A 2023-as béremelés több, mint 240 milliós forintostöbbletköltséget jelent. A szakmunkások tekintetében átlag 17,3%-os alapbéremelést hajtottunk végre, emellett ún. hűségjutalmat is kapnak azok a munkavállalók, akik több, mint 2 éve erősítik csapatunkat. A hűségjutalmat havi szinten utaljuk, és aki évközben betölti a jogosító időt, természetesen ő is részesül a juttatásból. E felett az idei évben is megtartottuk a cafetériát, valamint a tavalyi évben extra juttatásként adott inflációs bónuszt is.

A béremelés hasonló százalékban érintette a betanított munkásokat és a szellemi munkavállalóinkat is.

A stabilitást és a biztonságot növeli az a tény is, hogy büszkén elmondhatjuk, a

2022-es évben a KVGY Kft. fennállásának valaha volt legnagyobb bevételét értük el. Az idei évben sem szűkölködünk megrendelésekből, így pozitívan tekintünk a jövőbe.

Jól tudjuk, hogy nem elég pusztán az anyagiak terén magasabb fokozatra kapcsolnunk. Az elmúlt két és fél év bizonytalansága és nehézségei komoly pszichés nyomást jelentett mindannyiunknak.

Azok az értékek, amelyekben a KVGY Kft. régóta hisz- gondolok itt a munka és magánélet egyensúlyára, a kollégáink folyamatos fejlődési lehetőségeinek biztosítására – kiemelt fontosságú az idei évben is. Tervezünk KVGY csapatépítő napot, év végi feszültségoldó partit, megtartjuk a Törzsgárda tagok ünnepségét, az év dolgozója választást.

Az elmúlt évek megerősített minket abban, hogy a csapatmunkával a legnehezebb helyzetekben is találunk megoldást. Folyamatosan erősítjük kollégáinkban a MI érzést.

Hisszük és valljuk Széchenyi István szavait: „Egynek minden nehéz, soknak semmi sem lehetetlen.”

### Marylla Kft. – Marcali

A Marylla Bördí-szműgyártó és Kereskedelmi Kft életében az új év is tartogat számos megoldandó feladatot az előző évekhez hasonlóan. Január első napjában több nagy horderejű feladat körvonalazódott és gyors megoldásra sarkallta a vállalat vezetését. Első jelentős feladatként a bérrendezés szerepelt, melyhez irány-



**Kovácsné  
Herbel Tünde,  
HR vezető**

mutatást a jogszabály rögzítette. A gazdasági számítások azonban óvatosságra intenek. Több tényező is még ismeretlen számunkra. Példaként az energiaszámítás javarészt az időjárás függvénye. Fő cél továbbra is a létszám megtartás. Partnereink számítanak a megrendelések teljesítésében a gyors és precíz munkánkra. Ahhoz, hogy a cégünk továbbra is biztos megrendeléseket tudjon kieszközölni a minőségi munka a garancia. Ezt pedig csak megfelelő létszámmal tudjuk elérni. Az utóbbi időben tapasztalt nagymértékű infláció jelentősen megterheli dolgozóinkat és családjukat. Továbbra is célunk, hogy eredményes gazdálkodást abszolválva tudjunk dolgozóinknak pénzügyi juttatást és egészségüket megőrző, prevenciós programokat biztosítani. Egy példa erre, hogy karácsony előtt egy havi átlagfizetést vihetett haza minden dolgozónk.

A gazdasági nehézségek mellett nem kevés feladatot rótt ránk a Munka Törvénykönyvének jelentős mértékű változása is. Jogszabályi értelmezések sokaságát tanulmányozva igyekszünk megfelelni a jogalkotó szándékának.

Igaz a pandémiás időszak úgy tűnik lecsendesedett, ez viszont nem azt jelenti, hogy lazíthatunk a higiéniás szabályainkon. Sajnos több vírus fertőzés is felütötte a fejét az utóbbi időben, mely embert próbáló átszervezéseket igényelt a termelésben, hogy a megrendeléseinket maradéktalanul határidőre teljesíthessük.

Feladataink között kiemelkedő helyet foglal el az utánpótlás kérdése, hisz ebben az évben is kollégáink közül többen elérik a nyugdíj korhatárt. Abban szerencsések vagyunk, hogy a kedvező törvényi szabályozásnak köszönhetően a nyugdíjasaink jelentős hányada tovább dolgozik, viszont ez nem jelenti azt, hogy hátra dőlhetünk. Előre nem tudjuk, hogy mennyi az az idő, melyet még a munka világában töltenek nyugellátásban részesülő kollégáink. Legfontosabb feladatunk ezen a téren kinevelni az utódokat. Sajnos a szakképzésben nem tudtak évek óta elindítani sem varró sem bőrdíszműves képzést. Így az a megoldás látszik legkézenfekvőbbnek, hogy ügyes kezű fiatalokat megtanítsunk varrni,

mellyel csökkentjük a vállalat dolgozóinak átlag életkorát és biztosítjuk hosszú távra az utánpótlást is.

## Videoton

A magas infláció, az energiaválság, a szomszédban dúló háború és a romló gazdasági helyzet miatt a legoptimistább elemzések is nehéz évet prognosztizálnak 2023-ra. A vállalatok is kénytelenek lesznek alkalmazkodni a változásokhoz. Valamennyi szektorban, a cég méretétől függetlenül prioritásba kerül a költséghatékony működés. Ennek megvalósításához sok esetben változtatásokra lesz szükség, aminek a menedzselése nehéz feladatot ró a cégvezetésre, hiszen a változásokat a munkavállalók nagy része nem szereti, nehezen éli meg. A HR-nek fontos szerepe van abban, hogy a vállalat vezetőit támogassák ezeknek az átszervezéseknek a sikeres végrehajtásában, menedzselésében. Éppen ezért a belülről történő építkezés, valamint a vezetők készségeinek folyamatos fejlesztése kulcsfontosságú a sikeres és hatékony vállalati működés érdekében.

Az energiaválság okozta megemelkedett rezsiköltségek enyhítésére, cégünk – figyelembe véve a fűtési szezont – jövedelemtől függően, 9 illetve 6 hónapon keresztül, minden dolgozójának rezsitámogatást fizet. Ezen felül a Videoton Dolgozókért Alapítvány további egyszeri támogatást nyújt, az alacsony jövedelemmel rendelkező munkavállalóink részére. A jelenlegi nehéz gazdasági helyzet negatív hatással lehet a munkatársaink fizikai és mentális egészségére egyaránt. Évek óta kiemelt figyelmet fordítunk dolgozóink egészségének megőrzésére, az egészséges életmód fontosságának felhívására. Évente szűrő programokat szervezünk, melyeket a tavalyi évben tovább bővítettük két további, daganatos megbetegedéseket diagnosztizáló vizs-



**Budai Mónika,**  
HR vezető

gálattal. A szűrésekben évente 180-200 fő munkatársunk vesz részt, melyek költségét a Videoton Dolgozókért Alapítvány finanszírozza. Emellett a mentális egészség megőrzésre is figyelünk, többfajta (pl. foci, röplabda, jóga) ingyenes sportolási lehetőséget biztosítunk dolgozóink részére, illetve nyaranta térítésmentesen üdülhetnek a Videoton nyaralóban a Balaton északi partján.

Az otthoni munkavégzés, valamint a digitális átalakulás trendjét a COVID világjárvány felgyorsította. Akkoriban számtalan vállalat vezette be a home office-t és működött ebben a formában egy-másfél évig. Ennek következményeképp sok munkavállaló számára ma már legalább olyan fontos lett az otthoni munkavégzés lehetősége, mint a fizetés mértéke. Idei évben az egyik HR projekt a Videotonnál, a home office „békeidőben” történő kialakítása, bevezetése lesz, figyelembe véve a covid alatt ezen téren szerzett negatív és pozitív tapasztalatainkat egyaránt.

A fehér galléros toborzás – azon belül is a mérnökök felvétele – várhatóan 2023-ban is a HR egyik fő kihívása lesz. Bízunk benne, hogy a városban elindult mérnök-képzés hosszútávon segítségünkre lesz majd a megvalósításban. Ennek érdekében a kaposvári és több más egyetemmel együttműködve, már most is várjuk a duális képzés iránt érdeklődőket.

## Ziehl-Abegg Kft. – Marcali

Az első és legfontosabb téma, ami HR vezetőként jelenleg foglalkoztat, a saját munkavállalóink megtartása. Az utódlás biztosítása, mind szakmunkás képzés területén, mind pedig a kulcspozíciókat el látó szakembereink területén. E mellett kiemelten foglalkoztat, hogy az érintett kollégáinkat a lehető legjobban tudjuk felkészíteni kompetenciájuk fejlesztésével az Ipar 4.0 automatizáció területén jelentkező kihívásokkal



**Csizmazia Balázs,**  
HR vezető



szemben. Illetve, hogy az egyre növekvő számban alkalmazott külföldi munkavállalóinkat zökkenőmentesen tudjuk beintegrálni a céges folyamatainkba és a vállalati kultúránkba.

Az idei év fókusza a megtartás lesz, a szervezetfejlesztés fenntartása és a stratégiai célok megvalósítása. Ilyen kiemelt pontjaink a mérnökség fejlesztése, szakmai képzéseink indítása, valamint fenntartani és erősíteni a legvonzóbb munkahely és munkaadó státuszunkat, szeretnénk megtartani kiemelkedő munkáltató helyünket.

Sikerként könyvelhetjük el, hogy az elmúlt 2-3 évben jelentősen tudtuk csökkenteni fluktuációinkat, annak ellenére, hogy közel 100 fővel növeltük a létszámunkat. A tavalyi évben harmadik országbelieket kezdtünk alkalmazni és az ezzel járó kezdeti nehézségeket sikeresen leküzdöttük.

Ebben a bizonytalan és inflációs időben a munkavállalóknak stabilitást nyújtani odafigyeléssel, támogatásokkal és előre gondolkodással lehet. Ilyen intézkedésink voltak, hogy már júliustól sikerült az elszállt inflációra reagálva 5 %-os bért emelnünk és nem csak a „kék galéros” munkaköreinknél. Decemberben pedig a bejárás támogatásunkat 15 Ft/km-ről 15 adómentes és további bruttó 15 Ft/km-re emeltük. Időközben a kormány 30 Ft/km emelte az adómentesen adható részt, így a plusz adókedvezményt is odaadtuk a dolgozóinknak. Továbbá január 1-vel átlagosan 12 %-os újabb béremelést tudtunk adni. Ezekon felül folyamatos beruházásaink vannak, amiket igyekszünk transzparensen láthatóvá tenni a munkatársaink felé is. Hisszük, hogy ezekkel az intézkedésekkel biztonságot tudunk teremteni cégünkkel és próbáljuk a munkavállalóink megélhetését biztosítani.

A Covid alatt próbáltunk odafigyelni a dolgozónk mentális egészségére. Egy nagyon jól működő zárt Facebook csoportunk van, ahol mentálhigiéniai szakember segítségével tematikus videókat tettünk közzé, és bárkinek volt kérése felénk, mindenben próbáltuk támogatni őket.

Az idei év tervezésénél igyekeztünk erre odafigyelni, és tavasszal egészségügyi szűrőbuszokat szervezünk a gyár területére. Ez évben több kulturális, szabadidős programot, tevékenységet fogunk meghirdetni, így biztosítva számukra a rekreációt.

## FINO-FOOD Kft. – Kaposvár

Nagyon fontosnak tartom az adatvezérelt működés feltételeinek a megteremtését, illetve fejlesztését mind a HR-ben, mind pedig a szervezet többi területén. Véleményem szerint sok szervezeti konfliktus megelőzhető vagy könnyebben kezelhető, ha objektíven tudja minden fél vizsgálni az adott kérdést, ehhez pedig megbízható adatokra van szükség.

A szervezeti hatékonyság fejlesztésében is sok lehetőséget látok a jövőre nézve, ezzel segítve a cég versenyképességét és a kiegyensúlyozottabb munkavégzést.

Az idei évben, az elmúlt évekhez hasonlóan a szervezet változásokhoz való alkalmazkodó képességének fenntartását tartom az egyik fő feladatunknak. A vezetőink fejlesztése, a szervezeti rugalmasság fenntartása kulcskérdés. Bár pozitívan látjuk a jövőt, azt is látjuk, hogy nem minden változásra tudunk előre felkészülni. Piaci előnyünk a rugalmasság és az innováció, amit szervezeti szinten is le kell tudnunk követni.

Továbbra is sok energiát teszünk a toborzási és beillesztési folyamataink fejlesztésébe, illetve a munkavállalók megtartásába, amihez gyakran a vezetőkön keresztül vezet az út.

Így a vezetőink fejlesztése kulcsfeladat az idei évben is.

Nagyon nagy pozitívumként értékelem, hogy sikerült átalakítanunk a vállalati bónusz rendszerünket. Egy olyan objektív, mindenki számára könnyen érthető és a számokat heti szinten előállítani

képes rendszer alakult ki, amely visszajelzést ad az üzemszempontok teljesítményéről, segíti a döntéshozatalt a megfelelő időben és természetesen anyagi ösztönző is kapcsolódik hozzá. Az idei évtől bővítjük azon munkakörök körét, akik részesülhetnek ebből a bónusz jutatásból.

Ezzel nem csak egy igazságosabb jutalmazási rendszer jött létre, hanem növelni tudtuk a juttatási csomagunk versenyképességét is.

A fentiek mellett sikerként éltük meg, hogy újra, (COVID) biztonságos környezetben tudtuk megtartani céges rendezvényeinket, az ősszel megrendezésre került Fino napot, a dolgozók gyermekei számára szervezett Mikulás ünnepséget, vagy akár a hagyományos év záró bulit.

Fontosnak tartom, hogy a munkavállalók értesüljenek a céget érintő változásokról, elejét véve az esetleges pletykáknak, amelyek bizonytalanságot szülnek. Különböző anyagi támogatási lehetőségeink is rendelkezésre állnak ahhoz, hogy a nehéz helyzetbe került munkavállalóinkat támogatni tudjuk, gondolok itt a munkabérelőleg rendszerére, de kiemelt lehetőséget biztosítunk az ajánló programon keresztül munkavállalóink hozzátartozói számára munkához jutni a cégen belül, így segítve a családok egzisztenciális biztonságát. Természetesen fontosnak tartom azt is, hogy képesek legyünk versenyképes bért fizetni munkavállalóink számára. A tavalyi évben két ütemben tudtunk megvalósítani béremelést.

2023. januárjától szintén emelt bérek szerepeltek a dolgozóink fizetési jegyzékén.

A 2023-as évben, dolgozói javaslatokat alapján bővíteni szeretnénk a közösségi programjaink körét: tervben vannak önkéntes programok, szeretnénk a sport és egészséges életmód fontosságát is erősíteni kollégáinkban, illetve ehhez támogatást nyújtani.

A kiszámítható munkavégzés, munkabeosztás pedig a munka magánélet egyensúlyának megtartását segíti elő.

**Egyedné Lewandowski Havaska,**  
**HR vezető**



## BIZONYTALAN IDŐKBEN IS HR KULCSSZEREPEK

Az elmúlt években a HR munkatársaknak számos intézkedést kellett tenniük a szervezet zökkenőmentes működtetéséért, a szükséges létszám biztosításáért, a munkaerő megtartásáért, egészségük megóvásáért. A mai világban a HR már nem adminisztráció, hanem a vezetők támogató partnere a döntéshozatalban, a szervezeti stratégiában.

Ebben az évben - felmérések szerint - az emelkedő infláció munkavállalókra gyakorolt hatása kerül a középpontba: mire lesz elég a munkabér (lesz-e), az életszínvonalat meg lehet-e tartani? A versenyképes fizetés első helyre került a munkavállalói elvárások sorában, ami lényegesen befolyásolja az elkötelezettséget, a „kék galérosoknál” kiélezte a minőségi munkaerőért folytatott versenyt. A stabil és ösztönző szervezeti háttér a vonzó kompenzáció biztonságot ad, ami lehetővé teszi a kiegyensúlyozott, minőségi munkavégzést, a mentális egészséget. Lényeges a saját dolgozók és problémáiknak minél jobb megismerése. A szorongással, félelemmel, nyomasztó anyagiakkal küszködő dolgozó nem tud figyelni a napi feladataira, teljesítménye gyengébb, a minőségi munkától eltávolodik. Az egyéni bánásmód, a szociális érzékenység segíthet megoldást találni, hogy a munkavállaló a legjobb tudása szerint teljesítsen. A sikeres munkahelyek egyik jellemzője a dolgozói jóllét, amely kihat az elkötelezettségre, a munkahelyi és munkahelyen kívüli életre, hangulatra.

Ebben továbbra is központi szerep jut a HR-nek: a munkavállalókkal történő rendszeres konzultáció, ezáltal az emberközpontú vállalati kultúra folyamatos fejlesztése, a munkáltatói márka megújítása, továbbépítése.

A jelenlegi versenyhelyzetben a munkaerőpiac változásaihoz újabb rugalmas tervek, stratégiákra van szükség. A minőségi munkaerő egyre nagyobb kincs, amely megtartása és megszerzése folyamatos, tudatosan megújuló HR kihívás.

**Kajtánné Kéri Ágnes**  
SKIK HR Klub elnöke



### Jegyzet

## HR-válaszúton

Hosszú évtizedek alatt nem változott annyit a munka világában, mint az elmúlt néhány évben. Legalábbis így gondolják a humánerőforrás-menedzsment meghatározó szereplői. Bár a kezdeményezés korábban sem állt távol ettől a területtől, ám a Covid megjelenésével még inkább felértékelődött a taktikai, napi és a stratégiai döntéshozatalban való részvétel.

A somogyi cégek HR-vezetői úgy vélik: a nem várt világjárvány is lehetőséget teremtett a HR-funkció bővítésére, újra-fogalmazására és persze a korszerűsítésére is, hiszen a HR-szervezet a gyakorlatban meghatározó szerepet töltött és tölt be a vírusjárvány (és más kihívások) kezelésében. Ha valakinek netán voltak is kétségei, most aztán kiderült: a humánoldal a frontvonalon áll, ha az üzletfolytonosságról van szó! A somogyi munkahelyek döntő többségében is a HR-nek kellett levelezni a járvány-egészségügyi feltételek megteremtésén túl a lehetséges távmunka bevezetését, fenntartását, s számos „tűzoltó” intézkedés is várt és vár rájuk. Miközben maradtak az úgynevezett hagyományos feladatok is. A karriersokk, a megszűnő munkaerőhiány, majd munkaerőfelesleg, s az újabb hiány után az orosz-ukrán háború hatásaival is számolni kell.

A tervezés, a megtartás, az ösztönzés, a képzés, a leépítés új környezetben jelent meg vállalat típusok szerinti eltérésben. A kkv-k drasztikusabb lépésekre kényszerültek, mint a nagyok, a munkaerő-toborzás lokálisból globális lett. Szakértők szerint a munkáltatók és a munkavállalók is tudatosabbá váltak a fenntarthatóság terén. Bárhog is nézzük és értékeljük is a változásokat, a somogyi cégvezetők szerint is kopogtatott a holnap HR-je. Itt van, minden elvárásával és lehetőségével együtt. Akarva-akaratlanul is meg kell kezdeni a holnap és a holnapután HR-jének az átgondolását és bevezetését. Egyik HR-igazgatónk szerint minden korábbinál hatékonyabb, proaktívabb, problémamegoldóbb együttműködésre van szükség. A jövőre való összpontosítás pedig elvárja a munkaerő formálását, a szervezeti, ezen belül a vállalati kultúra fejlesztését, a szervezeti digitális transzformációt és az adatvezérelt HR megvalósítását, s ezzel az új munkavállalói élmény megteremtését is.

Igazi értékteremtés ez a stratégiai vezetés első vonalában!

**Lengyel János**

## IRODÁK KIADÓK A SKIK SZÉKHÁZBAN

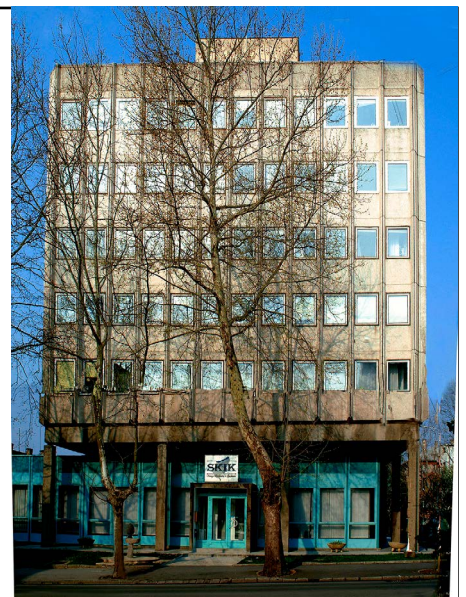
Kaposváron, frekventált zöld övezeti környezetben, az Anna utcában található öt szintes, liftes SKIK székházban 13-36 m<sup>2</sup> közötti irodahelyiségek részben bútorozottan.

**Bruttó 2300 Ft/hó/m<sup>2</sup> (+ fűtési költség) ártól kiadók.**

### ÉRDEKLŐDNI:

**dr. Bauer Péter** jogtanácsosnál

telefonon (30/50-73-563) és e-mailben (pbauer@skik.hu)



# VÁLTOZÁSOK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

**A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban Mt.) 2023. január 1-től életbe lépő változásai a hazai jogba ültetik át két uniós irányelv (2019/1158 és 2019/1152) előírásait a munkavállalók foglalkoztatása kapcsán.**

Az irányelvek céljai, hogy a munkavállalók részére nagyobb egyensúlyt biztosítsanak a munka és a magánélet között, valamint, hogy a munkavállalók szélesebb körű és jobban személyre-munkakörre szabott tájékoztatást kaphassanak a munkavégzésük feltételeivel kapcsolatosan. Ezen irányelvek mentén új szabadságfajták kerültek kialakításra, valamint új elemekkel bővült és rövidebb határidőt kapott a munkáltatók által kötelezően kiadandó „Tájékoztató” dokumentum is. Ezek mellett még több változás is életbe lépett január 1-től, változtak a felmondások, az állásidő és a próbaidő szabályai is. Cikkünkben a főbb változásokat szeretnénk bemutatni.

## SZABADSÁGOKKAL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK

A januártól újonnan bevezetett szabadságtípusok:

- **Apasági szabadság**, melynek mértéke uniós szinten 10 munkanapra nő. Az első öt munkanapra az apák teljes bért kapnak, a második öt napra csak a távolléti díjuk 40%-a jár. A munkáltatók dönthetnek a munkavállalók javára, a költségvetésből azonban vélhetően csak az első 5 munkanap távolléti díját tudják majd visszaigényelni.
- **Szülői szabadság**: a gyermek 3 éves koráig jár és összesen 44 munkanapot tesz ki. Ez mind a két szülőt megilleti, de a gyermek 3 éves kora után már nem igényelhető, és pénzben sem megváltható. A magyar változás alapján a díjazás mértéke a távolléti díj

10%-a, amelyből az igénylő szülőnek járó gyed és gyes összegét is le kell vonni.

- **Gondozói kedvezmény**: évi legfeljebb 5 munkanapot tehet ki, és azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalók a beteg hozzátartozójukat vagy a velük együtt élő társukat gondozzák, ha ezt a beteg személy kezelőorvosa igazolja. A gondozói munkaidő-kedvezmény nem szabadság és időtartamára nem jár díjazás sem. A gondozói munkaidő-kedvezmény időszaka tehát igazolt távollét ugyan, de mivel munkabért nem kap, a munkavállaló köteles lesz egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni erre az időszakra. Ezt a járulékot a munkáltatók természetesen átvállalhatják a dolgozóiktól.

A munkáltatók januártól kivételes gazdasági érdek vagy jelentős működési ok esetében a már jóváhagyott szabadság kiadását megtagadhatják, vagy azt legfeljebb 60 nappal későbbre halaszthatják. Ezt azonban minden esetben indokolniuk és igazolniuk kell, és a módosítással kapcsolatos esetleges munkavállalói károkat és költségeket is meg kell téríteniük.

Fontos tudni, hogy az apasági szabadságot nem lehet elhalasztani, és a munkáltatókat megillető szabadság megszakítási jogot januártól az apasági és a szülői szabadságon lévő munkavállalókkal szemben nem lehet alkalmazni.

## TÁJÉKOZTATÁS

A munkáltatók a januártól belépő munkavállalók esetében már jóval szélesebb és sokkal inkább az egyes munkakörökre szabott tájékoztatást kötelesek majd adni. Ez azt jelenti, hogy megmaradnak a korábbi (Mt. 46. §) tájékoztatási elemek és újabbakkal egészülnek ki, mint például:

**A munkaidő beosztásával kapcsolatos tájékoztatással** (mely napokra osztható be a munkaidő, azon belül mi lehet a lehetséges kezdő és befejező időpont, milyen tartamú lehet a túlóra).

• **Új elem a munkáltató által biztosított képzésekre vonatkozó információmegosztás** is. Ide tartozik a képzési politika, ami magában foglalhatja a munkakörre előírt és jogszabály vagy szakmai előírás szerint teljesítendő képzéseket, valamint az adott cég által szervezett és opcionálisan igénybe vehető belső tréningeket is. Fontos kiemelni, hogy a tanulmányi szerződések által biztosított képzések nem tartoznak ide, hiszen arról a munkáltató és a munkavállaló egyedi megállapodást köt.

• **Azon hatóság megnevezése** is kötelező lesz, ahová a munkáltató a munkavállalókkal kapcsolatos közteher fizetési kötelezettségeit teljesíti.

• **Rövidebb határidő**. Az új belépők esetében a munkáltatói tájékoztatást az eddigi 15 nap helyett legkésőbb 7 napon belül kell majd megadni.

A már jogviszonyban álló munkavállalók esetében a munkáltatóknak csak akkor kell új Tájékoztatót kiadni, ha azt a munkavállalók legkésőbb 2023 március végéig kérik. Ebben az esetben is csak az új elemekről kell információkat adni a kérést követő 30 napon belül. Amennyiben a jövőben a munkáltatói tájékoztató bármely eleme módosul, akkor erről az érintett munkavállalókat legkésőbb a változás napján tájékoztatni kell papír alapon vagy elektronikus úton.

## A MUNKAVÁLLALÓK KEZDEMÉNYEZHETIK A MUNKASZERZŐDÉSÜK MÓDOSÍTÁSÁT

A 2023 januárjától életbe lépő és a bizonyos csoportokba tartozó munkavállalókat megillető munkaszerződés-módosítási lehetőség szintén új elem, melynek kapcsán arra érdemes a munkáltatóknak felkészülni, hogy a cégen belüli nyitott állásokra mostantól bárki jogosult lesz pályázni, aki legalább fél éve ott dolgozik.

6 hónap munkaviszony után munkaszerződés-módosítást kezdeményezhetnek a 8 évnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók és a gondozást végző munkavállalók is abból a célból, hogy az eddigiektől eltérő munkavégzési helyen, más munkarendben, távmunkában vagy részmunkaidőben dolgozhassanak.

A munkáltatóknak 15 nap áll rendelkezésre, hogy megfontolják, tudják-e ezeket a kéréseket teljesíteni. Amennyiben ezekre







a munkáltatóknak nincs lehetőségük fontos, hogy részletesen kidolgozott, releváns indoklást biztosítsanak a munkavállalók részére ugyanis, ha az indoklásban felsoroltakkal a munkavállalók nem értenek egyet, vagy a munkáltató nem időben válaszol, akkor annak az lehet a kockázata, hogy a munkavállalók bírósághoz fordulhatnak.

Bírósági ítélet megadhatja a munkáltatói hozzájárulást a munkaszerződés-módosításhoz, de kötelezheti is a munkáltatót, hogy a munkavállalót a kérésének megfelelően foglalkoztassa. Jogellenes elutasítás miatt kártérítés megfizetésére is kötelezhetik a munkáltatót.

## MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSEL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK

Az újfajta szabadságformák januártól **felmondási védelmi időt** is jelentenek, ami azt jelenti, hogy a munkavállalóval szemben ezen időszakok alatt sem közölhető felmondás.

Az uniós elvárásoknak megfelelően, ha egy munkavállaló a megszüntetést követő 15 napon belül arra hivatkozik, hogy munkaviszonyát a cég azért szüntette meg, mert szeretett volna élni az újonnan bevezetett munkaszerződés-módosítási lehetőségeivel, vagy mert az újfajta szabadságokat igénybe vette, úgy a munkáltatónak -15 napos határidővel- indokolási kötelezettsége keletkezik olyan esetekben is, ahol eddig nem volt. Amennyiben az indoklással a munkavállaló nem ért egyet, munkaügyi pert kezdeményezhet. A határidő viszonylagos rövideje és a lehetséges kockázatok miatt érdemes tehát a cégeknek tudatosan felkészülni az indoklás nélküli kiléptetések kezelésére.

## PRÓBAIDŐ

A próbaidő szabályait két jelentősebb módosítás is érinti.

- Amennyiben a munkaviszonyt 12 hónapnál rövidebb időre kívánják a felek

létesíteni, úgy a próbaidő mértékét megfelelően **arányosítani kell**. Ezek alapján 6 hónapos határozott idő esetében a maximális próbaidő alapesetben 1,5 hónap lehet.

- A próbaidővel kapcsolatos másik új szabály, hogy januártól a munkáltatók az azonnali hatályú felmondást **a próbaidő utolsó napjáig postára adhatják**, és az akkor is érvényesnek tekintendő, ha a munkavállaló csak próbaidő lejártá után veszi azt át.

## ÁLLÁSIDŐ

Az állásidő szabályai eddig biztosították, hogy amennyiben a munkáltató saját működése következtében nem tud munkát adni a dolgozónak, akkor az állásidőnek minősül, és ha csak nem valamely elháríthatatlan külső okból történik, akkor a munkavállalót alapbér, illetve bérpótlék illetheti meg.

A januári változás következtében azonban az **egészségügyi alkalmatlanság** a foglalkoztatás szempontjából egy olyan elháríthatatlan külső ok lehet, amelyre tekintettel az egészségügyi szempontból alkalmatlan dolgozót nem lehet munkavégzésre beosztani, és erre az időszakra **nem jár díjazás a részére**. Mivel ez a helyzet hosszú távon nem fenntartható valószínű, hogy az érintett dolgozók kezdeményezni fogják majd a munkaviszonyuk megszüntetését. Ilyen esetekben azonban teljesen más, a munkáltatók részére jóval kisebb anyagi teherrel járó feltételekkel lehet a jogviszonyt lezárni. A változások sok kérdést vetnek fel munkáltatói és munkavállalói oldaláról egyaránt. Ezekre a kérdésekre az új szabályok elkövetkező időszakban történő gyakorlati alkalmazása remélhetőleg választ tud majd adni.



## VISSZATEKINTŐ

### Amit a 2023 évi adózási szabályokról tudni érdemes

Amit a 2023 évi adózási szabályokról tudni érdemes címmel tartottak tájékoztatót a NAV szakemberei a SKIK-nél. A rendezvényen szóba került az ÁFA törvény, a társaságiadó és a KIVA törvény, az SZJA és az új KATA törvény ezévi változásai. A résztvevő több, mint 60 szakember az adóigazgatási eljárás aktualitásairól és a NAV új elektronikus szolgáltatásairól is kaphattak hasznos információkat.

# AZ EURÓPAI POLGÁROK HOZZÁÁLLÁSA A MUNKAERŐ MOBILITÁSÁHOZ A JÁRVÁNY UTÁN

*Több mint 15 millió uniós polgár gyakorolja azt a jogát, hogy az állampolgárságától eltérő uniós országban éljen vagy dolgozzon. Amint azt a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv is kiemeli: Az EU-n belüli munkaerő-mobilitás az EU egységes piacának középpontjában áll, és a méltányos mobilitás elengedhetetlen Európa gazdasági fellendülésének, valamint a zöld és digitális átállásnak a biztosításához.*

A világvárvány megmutatta az EU-n belüli munkaerő-mobilitás fontosságát az egységes piac működése és az általános jólét szempontjából.

Az EU-n belüli munkaerő-mobilitás egyik nagy előnye, hogy a munkavállalók külföldi tartózkodásuk alatt olyan készségekkel és tapasztalatokkal térhetnek haza, amelyeket csak a hazai munkavégzés során nem tudtak volna megszerezni.

Az Európai Bizottság Eurobarométercímű jelentése az EU-n belüli munkaerő-mobilitást vizsgálta a világvárvány utáni időszakban. A felmérés 2022 májusa és júniusa között több mint 26 000 uniós polgár bevonásával történt, és a következőket állapították meg:

Az EU-ban minden ötödik állampolgár a külföldi munkavállalást tervez a jövőben, az a felmérésben a 2009.évi adatokhoz képest nem változott. A motiváció azonban némileg változott: a jövedelmek fontossága kismértékben csökkent (31%, -4 százalékpont), miközben a kultúra vagy a mentalitás iránti érdeklődés nőtt (34%, +2 százalékpont).

Az Európán belüli munkaerő-mobilitás nagy része továbbra is hosszútávú. A külföldi munkavállalók 62%-a több mint egy éve tartózkodik külföldön, és a mobilitást fontolgatók 73%-a is azt tervezi, hogy egy évnél hosszabb ideig külföldön marad.



A külföldi munkavállalást tervezők körében Németország a legnépszerűbb választás, ezt követi Svájc, Spanyolország, az Egyesült Királyság és Észak-Amerika.

Az EU-ban Litvánia, Spanyolország, Írország és Portugália polgárai támogatják leginkább a munkaerő mobilitását.

A külföldön dolgozók 40%-a nyilatkozott úgy, hogy fejlődött a szakmai tudása, emellett több mint 50%-uk úgy vélte, hogy a külföldi élet és munkavégzés fontos, a szakmai életen túlmutató pozitív hatású tapasztalat.

## ÁTLAGBÉREK AZ EURÓPAI UNIÓBAN

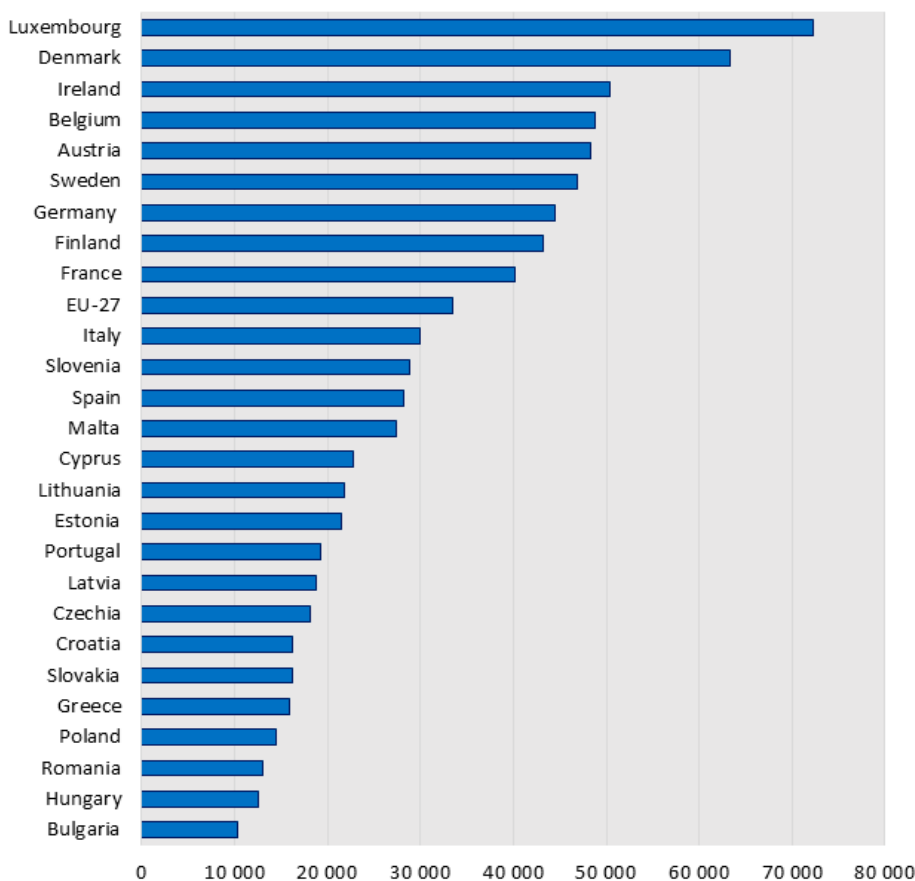
*Az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat adatai szerint 2021-ben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók éves kiigazított átlagbére 33 500 euró volt az unióban.*

Ezt a mutatót – amely a nemzeti számlák és a munkaerő-felmérés (LFS) adatainak kombinációján alapul – az Eurostat első alkalommal tette közzé. A kiigazított átlagbér arra utal, hogy a mutatóban a részmunkaidős fizetések is megjelennek olyan módon, hogy azt a teljes munkaidőhöz igazítják.

Az uniós tagállamok közül a legmagasabb éves kiigazított teljes munkaidős átlagbér 2021-ben Luxemburgban volt (72 200 euró), a második és harmadik helyen Dánia (63 300 euró) és Írország (50 300 euró) áll. A legalacsonyabb átlagbért Bulgáriában (10 300 euró), Magyarországon (12 600 euró) és Romániában (13 000 euró) volt. A magyar adat 12 600 euró, amely a 403 forintos árfolyamon havi 423 ezer forintot jelent.

Mivel az adatsor 2021-re vonatkozik, tavaly pedig jellemzően 350 és 370 forint között mozgott az árfolyam az euróval szemben, azaz 360 forintos árfolyammal számolva már csak 378 ezer forintot átlagbér jön ki.

**Teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagfizesetése tagállamonként 2021. (forrás: EUROSTAT)**



## MEGJELENT AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG 2023. TÉLI GAZDASÁGI ELŐREJELZÉSE

*Az Európai Bizottság minden évben két átfogó előrejelzést (tavaszi és őszi), valamint két időközi előrejelzést (téli és nyári) tesz közzé. Az időközi előrejelzések az aktuális év és a következő év éves és negyedéves GDP-jére és inflációjára terjednek ki, és valamennyi tagállamra vonatkozó, valamint uniós és euró-övezeti szintű összesített adatokat tartalmaznak.*

A legutóbbi, 2023. évi téli előrejelzés eredményei az alapján összességében az várható, hogy az uniós gazdaság elkerüli a recessziót, de maradnak nehézségek.

A 2022 első felében tapasztalt erőteljes bővülést követően a harmadik negyedévben visszaesett a növekedés lendülete, bár a vártnál valamivel kisebb mértékben. A rendkívüli negatív sokkok ellenére az EU gazdasága a negyedik negyedévben elkerülte az őszi előrejelzésben valószínűsített zsugorodást. A 2022. évi éves növekedési ráta jelenleg 3,5%-ra becsülhető mind az EU tekintetében.

Az őszi előrejelzés óta bekövetkezett kedvező fejlemények javították az idei növekedési kilátásokat. Az ellátási források folytatódó diverzifikációja és a fogyasztás lényeges visszaesése következtében a gáztározók töltöttségi szintje az elmúlt évek szezonális átlaga fölött maradt, a nagykereskedelmi gázárak pedig jóval a háború előtti szintek alá süllyedtek. Emellett az uniós munkaerőpiac továbbra is kiválóan teljesített, és a munkanélküliségi ráta 2022 végéig a minden eddiginél alacsonyabb 6,1%-os szinten maradt. Mindazonáltal továbbra is jelentős nehézségekkel kell megbirkózni. A fogyasztók és a vállalkozások változatlanul magas energiaköltségekkel szembesülnek, és a maginfláció (az energia és a feldolgozatlan élelmiszerek nélkül számított általános infláció) januárban még mindig emelkedett, ami tovább gyengítette a háztartások vásárlóerejét.

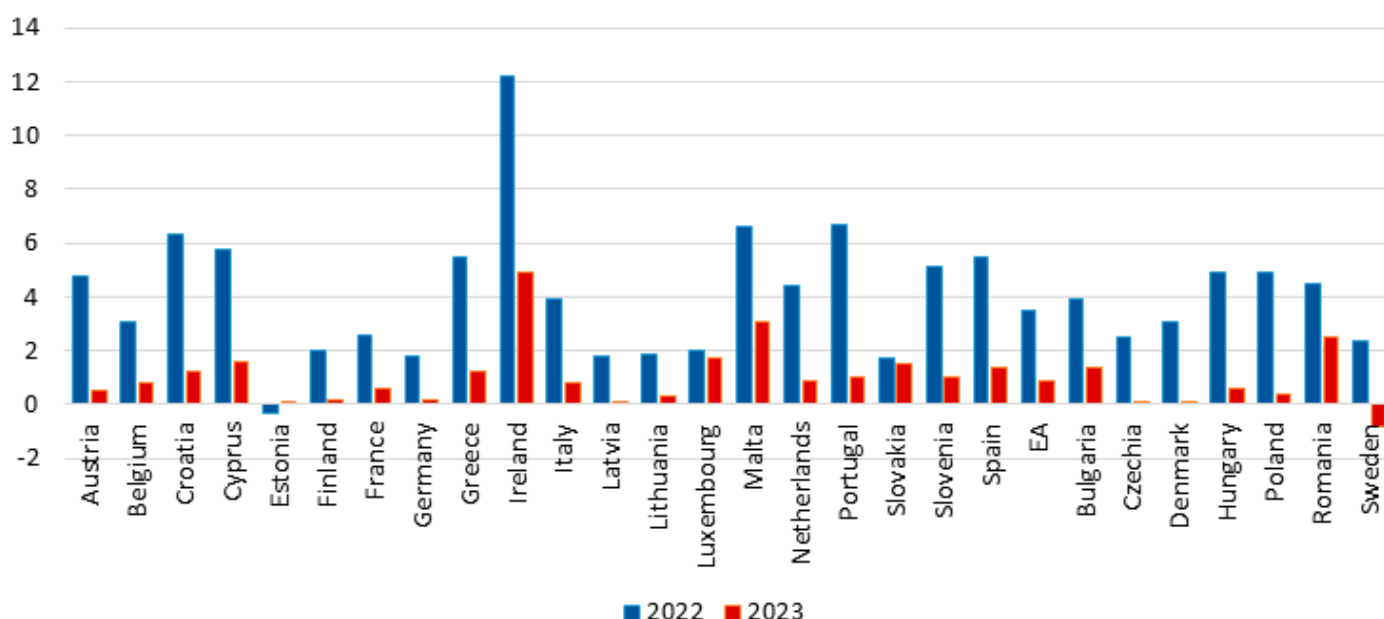
A téli időközi előrejelzés az EU-ban 0,8%-os növekedést prognosztizál 2023-ra. A 2024-re várt növekedési ráta nem változott: az EU esetében 1,6% maradt.

A tagállamok közül Írország kiemelkedő teljesítményt nyújtott a többi országhoz képest, 2022-ben 12%-kal bővült a GDP elsősorban a multinacionális szektornak köszönhetően, és a 2023. évi várakozások szerint továbbra is vezető helyet tölt majd be. (1. sz. ábra)

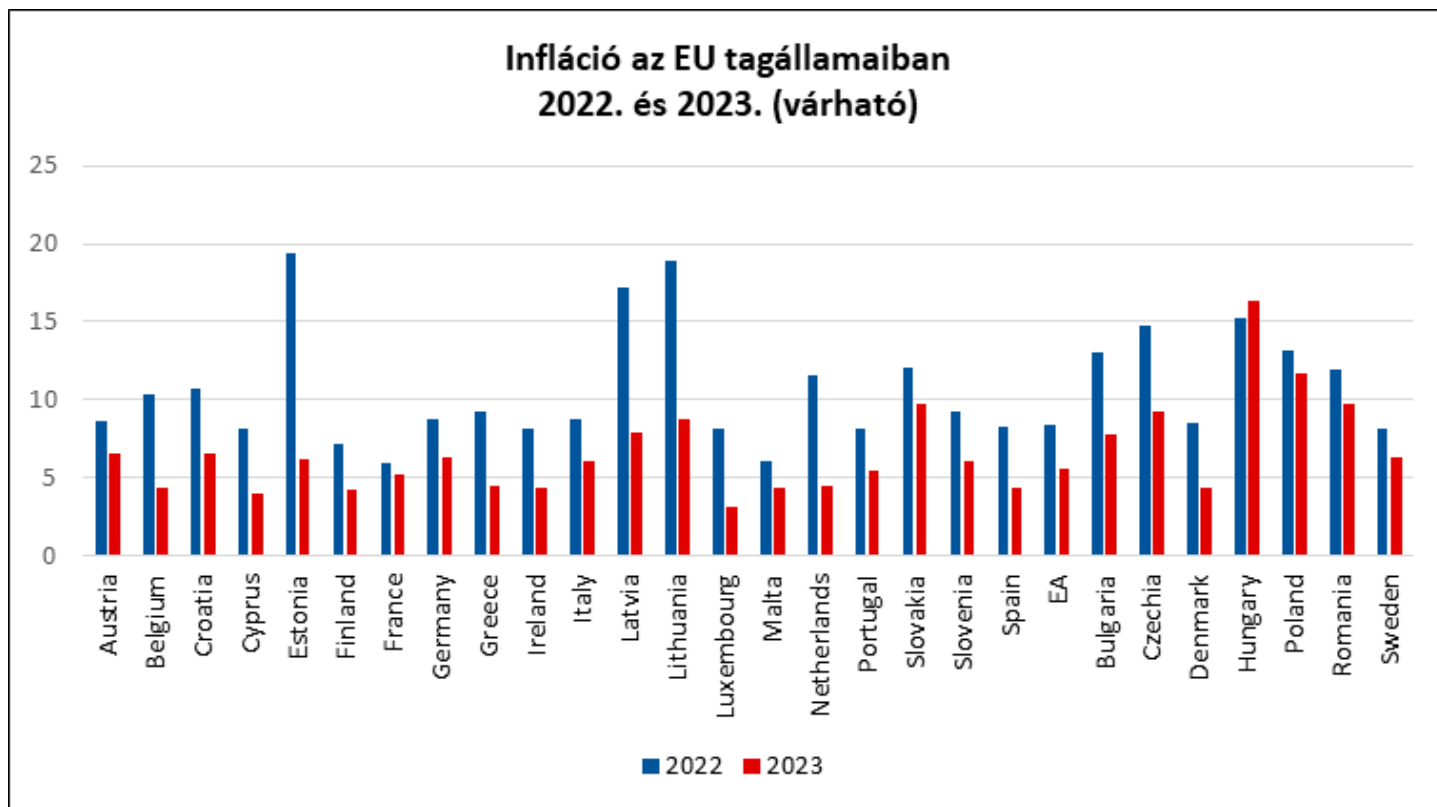
Az általános infláció három egymást követő hónapban csökkenő tendenciát mutatott, ami azt sejteti, hogy magunk mögött tudhatjuk a csúcsot, ahogy azt az őszi előrejelzés is valószínűsítette. Az előrejelzés szerint az általános infláció a 2022. évi 9,2%-ról 2023-ban 6,4%-ra, majd 2024-ben 2,8%-ra csökken az EU-ban.

Az inflációt övező kockázatok továbbra is nagyrészt az energiapiaci fejleményekhez kapcsolódnak, tükrözve a növekedéssel kapcsolatban azonosított egyes kockázatokat. Különösen 2024-ben a felfelé mutató inflációs kockázatok a meghatározók, mivel az árnyomások a vártnál szélesebb körűnek és tartósabbnak bizonyulhatnak, ha a bérnövekedés hosszú távon az átlag feletti szinten marad. (2. sz. ábra)

GDP változás az EU tagállamaiban  
2022. és 2023. (várható)







2. sz. ábra

## MAGYARORSZÁGRA VONATKOZÓ GAZDASÁGI ELŐREJELZÉS

2023-ban, ahogyan a gazdaság fokozatosan alkalmazkodik a magasabb energiaárakhoz, a gazdasági növekedés várhatóan visszafogott marad. A magánfogyasztás az előrejelzések szerint csökkenni fog az év kezdetén, mivel a magas infláció leszorítja a háztartások vásárlóerejét. Arra lehet számítani, hogy a beruházások mértéke is visszaesik a gyengébb kereslet, a növekvő hitelfelvételi költségek és a költ-

ségvetési konszolidációs erőfeszítések miatt. A lakásügyletekre és a hitelnyújtásra vonatkozó mutatók az ingatlanpiac szűkülésére utalnak, amely várhatóan további visszaesést okoz az építőipari tevékenységek terén is. Míg az exportnövekedés az előrejelzések szerint a külső kereslettel párhuzamosan lassul, az import mértéke várhatóan még inkább csökken, ahogyan a belföldi energiakereslet igazodik a magasabb árakhoz. A külső egyenleg így előreláthatólag javulni fog, amit az is

alátámaszt, hogy a várakozások szerint a 2022-es szinthez képest csökkenni fognak a nyersanyagárak. Az infláció csökkenésével és a külső kereslet élénkülésével a gazdasági növekedés fokozatosan javulni fog az előrejelzés által átfogott időszakban. A reál-GDP növekedése az előrejelzések szerint a 2022. évi 4,9%-ról 2023-ban 0,6%-ra lassul, ahonnan 2024-ben is csak 2,6%-ra emelkedik vissza.

**További információ ITT**



**VISSZATEKINTŐ** Február 14-én a Mosolygár Egyesület egy „virtuális élményórán” mutatta be a virtuális és kiterjesztett valóság felhasználásának lehetőségeit a kamara HR Klub tagjai és más érdeklődők számára. A digitális megoldások széles körű alkalmazása az egyik legfontosabb uniós prioritás, az ismeretek élményszerű megközelítése pedig még számtalan lehetőséget rejt magában. A VR szemüvegek felhasználása a szórakoztatáson túl leginkább az oktatásban kaphat kiemelt szerepet, ezen túl például a munkaerő-toborzásban és a betanításban is nagy segítség lehet. A virtuális séta olyan eszköz, amellyel bizalmat lehet építeni az ügyfelek, beszállítók vagy a leendő munkavállalók felé.



## SZAKKÉPZÉSI AKTUALITÁSOK

### MÓDOSÍTÁS

#### A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

A Munka törvénykönyvének (Mt.) módosítása szerint a 16 év alatti, szakképzési munkaszerződés alapján foglalkoztatott tanuló esetén a napi munkaidő legfeljebb 6 óra lehet!

Az Mt. 2023. január 1-től tartalmaz szabályozást a napi munkaidőt illetően a 16 év alatti munkavállalókra vonatkozóan. Ez új helyzetet teremtett a 16 és 18 év közötti, valamint a 16 év alatti szakmát tanulók napi munkaidejére vonatkozó szabályok megkülönböztetése tekintetében.

A 16 év alattiak esetében be kell tartani az Mt. előírásait, amennyiben szakképzési munkaszerződéssel rendelkeznek. A szakképző iskola 10. évfolyamán tanulók esetében előfordulhat, hogy nem töltik be a 16. életévüket a szakképzési munkaszerződés megkötésekor, ezért számukra annak eléréséig az Mt. szerint meghatározott napi munkaidőt, azaz csak hat órát lehet elrendelni.

#### SZAKKÉPZÉSI MUNKASZERZŐDÉS ALAPJÁN FIZETENDŐ MUNKABÉR 2023-BAN

A szakképzési munkaszerződés vonatkozásában fizetendő munkabér nem változott: a költségvetési törvényben megállapított önköltség egyhavi összege (1.200.000 Ft/12=100.000 Ft), de maximum az egy havi összegének 168 %-a lehet, vagyis a szakképzési munkaszerződés alapján fizetendő munkabér 2023-ban is 100.000 és 168.000 Ft között állapítandó meg.

#### 2023-BAN IS FOLYTATÓDNAK A PÁLYAORIENTÁCIÓS PROGRAMJAINK

A szakmatanulás népszerűsítése ebben az évben is nagy hangsúlyt kap szakképzési programjaink közt. Az általános iskolások mellett fontos célcsoport a végzős

gimnáziumi tanulók köre is, hiszen nagyon fontos, hogy ők is széles körben kapjanak információt az érettségit követő szakmatanulási lehetőségeiről. Ezért az év első negyedévében a gimnáziumok végzős tanulóinak kínálunk pályaválasztási tájékoztatókat.

2023 tavaszán ismét interaktív programokat - többek között interaktív tanműhely és üzemplátogatásokat - szervezünk a pályaválasztás előtt álló diákok részére.

#### LEZAJLOTTAK AZ SZKTV/OSZTV TERÜLETI ELŐVÁLOGATÓI

Az iskola rendszerű szakképzés nappali oktatásában részt vevő végzős tanulók számára meghirdetett Szakma Kiváló Tanulója Verseny és az Országos Szakmai Tanulmány verseny somogyi területi előválogatói lezárultak.

A területi előválogatókra 2023. január 9. és 2023. január 23. között került sor, amelyen 26 szakmában a megye 15 iskolája által nevezett 162 tanuló vett részt és írta meg a versenyfeladatot. A területi előválogatókat követően sor került a verseny dolgozatok értékelésére, a kijavított munkákat február 9-én tekinthették meg a versenyzők a Kamara épületében.

A területi válogatók lezárultát és a végleges sorrend kialakulását követően az országos válogatókra 2023. februárjában és márciusában kerül sor. Az országos válogatóba továbbjutó tanulóknak az MKIK küld tájékoztatást.

A somogyi 162 versenyző közel 1/3-a ért el legalább 60%-ot a területi előválogatón, amely a tanulók és az őket felkészítő pedagógusok felkészültségét bizonyítja.



#### MESTERKÉPZÉS 2023

2023-ban is várjuk azon mesterjelöltek jelentkezését, akik mestervizsgát szeretnének tenni szakmai fejlődésük érdekében. A képzés és vizsga költségeihez támogatás is igénybe vehető meghatározott feltételekkel.

##### Tervezett képzéseink:

- autószerelő
- autóelektronikai műszerész
- fodrász
- kozmetikus

A képzések indítása minimum 6 jelentkező esetén lehetséges, további szakmákban is.

#### További információ és a jelentkezési lap megtalálható kamaránk honlapján:



#### JELENTKEZÉS ÉS TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

**Ördögh Róbert**  
mestervizsga referens  
82/501-034; 06-30/691-77-91  
[rordogh@skik.hu](mailto:rordogh@skik.hu)

## Februártól duplájára emelkedik a munkába járás költségtérítés összege

**Már január hónapra is adható a kilométerenkénti 30 Ft összegű munkába járás költségtérítése**

A 16/2023. (I.27.) Korm. rendelet alapján duplájára emelkedik munkába járás költségtérítésének összege. Február hónaptól a kötelezően kifizetendő költségtérítés összege 9 Ft-ról 18 Ft-ra, míg a munkáltatói döntés alapján adómentesen kifizethető munkába járás költségtérítés felső korlátja pedig az eddigi **15 Ft-ról 30 Ft-ra** emelkedik kilométerenként. A Korm. rendelet hatályba léptető rendelkezéseket is tartalmaz. Ennek következtében **a megemelt összegű költségtérítést februártól kell alkalmazni, de már a január egész hónapjára járó kifizetések esetében is alkalmazhatja a munkáltató.**

Ha vállalkozás például a közigazgatási határon kívüli lakóhelyéről bejáró munkavállalójának január hónapjára munkába járás jogcímen költségtérítést fizet, akkor megteheti azt is, hogy kilométerenként 9 Ft összeggel számítja ki a költségtérítés összegét. Ugyanakkor lehetősége van arra is, hogy már a január hónap teljes egészére vetítve kilométerenként 30 Ft összegű költségtérítést fizessen a munkavállalónak kvázi adómentesen. Februártól azonban a munkába járás jogcímen **kötelezően térítendő** költségtérítés számításánál már minimum **18 Ft/km** összeggel kell kalkulálnia a munkáltatónak.

*Forrás: SALDO adótanácsadás*

## HIVATALI UTAZÁSRA ADHATÓ-E ADÓMENTESEN A KILOMÉTERENKÉNTI 30 FT KÖLTSÉGTÉRÍTÉS?

**Saját személygépkocsi hivatali, üzleti utazásra fizetett saját személygépkocsi költségtérítése esetén változatlanul 15 Ft/km-ig minősül igazolás nélkül elszámolható költségnek**

A munkába járás címén adható költségtérítés egyes szabályainak veszélyhelyzetben történő alkalmazásáról szóló 16/2023. (I. 27.) Korm. rendelet megjelenése óta gyakran felmerülő kérdés, hogy hivatali, üzleti utak esetében is változott-e a személygépkocsi-normaköltség mértéke, amely igazolás nélkül elszámolható költségnek minősül. A kormányrendelet kizárólag a munkába járással kapcsolatosan módosítja az Szja törvény 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti szabályt és biztosítja annak lehetőségét, hogy adómentes költségtérítésként fizessen a munkáltató akár 30 forintot kilométerenként. Az Szja törvény 3. sz. melléklet II. 6. pontja nem került módosításra, így **a hivatali üzleti út során használt saját személygépkocsi költségtérítésére vonatkozó szabályok e tekintetben nem változtak, tehát továbbra is kilométerenként 15 Ft általános személygépkocsi-normaköltség minősül igazolás nélkül elszámolható költségnek** a kiküldetési rendelvénnyel feltüntetett távolságra. Abban az esetben, ha a kifizető a hivatali úton használt saját személygépkocsira tekintettel is 30 Ft/km költségtérítést fizet, akkor abból 15 Ft/km jogviszonyra tekintettel megszerzett adóköteles jövedelemnek minősül.

*Forrás: SALDO adótanácsadás*

## MUNKÁBA JÁRÁS MÁV START VIP KÁRTYÁVAL

**Adómentesen adható-e MÁV Start VIP kártya a munkavállalónak?**

A 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 3. § (1b) bekezdés alapján akkor térítheti meg a munkáltató az utazási bérlet 86%-át (egyéb feltételek teljesülése mellett) kvázi adómentesen, ha a bérlet tartalmazza a viszonylatok megnevezését (induló és célállomás), vagy országosnál kisebb területi érvényességű a bérlet, ill. alkalmas és szükséges a napi munkába járásra.

A MÁV Start VIP kártya korlátlan számú, díjmentes utazást biztosít belföldön, minden vasúti kocsiosztályon, bármely vonaton, így nem teljesülnek a Korm. rendelet fent leírt feltételei. Ennek okán, ha a vállalkozás a munkavállaló részére **MÁV Start VIP kártyát** biztosít, akkor a munkába járás költségtérítése címén e juttatás **nem lehet adómentes.**

**E juttatás értéke az Szja tv. 2. § (6) bekezdése alapján a munkavállaló nem önálló tevékenységéből származó jövedelmének tekinthető.**

Amennyiben MÁV kártyát kívánnak juttatni a munkavállalónak, akkor a vállalkozás nevére kiállított számlával kell rendelkeznie a munkáltatónak. Ha a cél az, hogy a MÁV Start VIP kártya juttatásához kapcsolódóan a munkavállaló nettó jövedelme ne csökkenjen, akkor a kártya értékének „bruttósítását” javasoljuk.

Lehetőség van arra is, hogy a magánszemély nevére szóljon a számla. Ebben az esetben nem szolgáltatás (MÁV Start kártya), hanem az annak megfelelő pénzeszköz juttatása történik. Ebben az esetben is a juttatás a munkavállaló nem önálló tevékenységből származó jövedelmének minősül azzal, hogy ha a kártya értékét kívánják átadni a munkavállalónak, akkor az átadott pénzüsszeget nettó összegnek tekintve „bruttósítani” szükséges.

*Forrás: SALDO adótanácsadás*



## UJEGYKE NÉVEN ÚJ ADATLAP KERÜL BEVEZETÉSRE

**A Nemzeti Adó- és Vámhivatal 2023. január 28-tól új adatlapot vezetett be az állandó meghatalmazások bejelentésére UJEGYKE néven**

Az UJEGYKE adatlapon átfogó ügycsoportokra, ügytípusokra lehet meghatalmazást adni. A kiválasztott ügycsoportban a képviselő az ügyek minden egyes mozzanatában eljárhat személyesen, elektronikusan, telefonon vagy akár papíralapon is. Nem kell külön-külön jelölni például az iratbetekintésre, lekérdezésre, adatszolgáltatásra vonatkozó jogot, a NAV telefonos ügyintéző rendszerének használatára sem kell külön jogosultságot megadni, mert az az adott ügycsoportban automatikusan jár a képviselőnek. Így az adóügyek intézésére jogosult képviselők a továbbiakban külön bejelentés nélkül is intézhetnek ügyet telefonon meghatalmazójuk nevében, ha van PIN-kódjuk.

A NAV a változatlan és érvényes jogosultságokat hivatalból átveszi az új rendszerében. A korábban bejelentett jogosultságok közül az új nyilvántartásba azokat vezeti át a NAV, amelyek tartalmilag megfelelnek az új ügycsoportok tartalmának.

A hivatal tájékoztatása szerint értesíteni fogják azokat a személyeket, akiknek érdemben változik a jogosultságuk.

UJEGYKE adatlapot akkor szükséges beadni, ha a meghatalmazott korábban bejelentett jogosultságai szerint nem jogosult egy átfogó ügycsoport intézésére. Ilyen helyzet például az, amikor egy képviselő kizárólag telefonos ügyintézésre volt jogosult, mert ennek alapján az új rendszerben nem kaphat a teljes ügycsoportra ügyintézési jogot. Ebben az esetben a képviselő nem járhat el ügyfelei nevében, ha nem tesz bejelentést az UJEGYKE adatlapon.

Ha a korábbi jogosultság nem megfeleltethető az új ügycsoportnak vagy az túlzott mértékű tartalmi változáshoz vezetne, a NAV egyedileg értesíti az adózót és meghatalmazottját az új bejelentés szükségességéről.

Az az adózó, illetve meghatalmazottja, aki nem kap a NAV-tól személyre szóló tájékoztatást az új jogokról, 2023. január 28. után a NAV Ügyfélportálján ellenőrizheti jogosultságait, és ha szükséges, új bejelentést is tehet.

2023. január 30-tól az állandó meghatalmazásokat online már az ONYA-ban kell benyújtani, és az eBEV portálon január 23-án 12 órától nem lehet új képviseleti bejelentést tenni, illetve a már meglévőt módosítani.

*Forrás: SALDO adótanácsadás*



## Szülői szabadság idejére járó díjazás

**Hogyan kell meghatározni a szülői szabadságra járó díjazást és milyen járulék szabályok vonatkoznak rá?**

A szülői szabadság tartamára díjazásként a távolléti díj 10%-a jár. Abban az esetben, ha a munkavállalónak a szabadság időtartamára jár gyed, diplomás gyed vagy gyes, annak összegével a szabadságra járó díjazást csökkenteni kell.

**Ha a szülői szabadságot igénylő szülő nem kap gyes, illetve gyed ellátást, a szabadság időtartamára a távolléti díjának a 10 %-a illeti meg.**

Amennyiben ennek az alacsony díjazásnak a következtében a szülőnek az adott havi munkabére nem éri el a minimálbér 30%-át (69.600 Ft/hó összeget), ezen járulékfizetési alsó határ után keletkezik a járulék és szociális hozzájárulási díj fizetési kötelezettség. A 69.600 Ft és a havi munkabér különbözete után a 18,5% társadalombiztosítási járulékot a munkáltató köteles megfizetni.

**Ha a szülői szabadságot igénylő szülő gyes, illetve gyed ellátásban részesül, a távolléti díjának 10%-ából levonásba kell helyezni az ellátás összegét.**

Ehhez a munkavállalónak be kell mutatnia az ellátás összegét megállapító határozatot. A távolléti díj 10%-ának bruttó összegéből kell levonásba helyezni a szabadság napjaira eső ellátás arányos összegét, szintén bruttó összeggel számítva. Abban az esetben, ha a fenti módon számítva marad kifizetendő díjazás, akkor nem kell alkalmazni a járulékfizetési alsó határ szabályát a gyed, illetve gyes ellátásban való részesülés okán (Tbj. 27. § (3) bekezdés szerint). Amennyiben a számítás eredményeként a munkavállalónak nem jár díjazás a szülői szabadság időtartamára, a biztosítása szünetelni fog (Tbj. 16. § c) pontja alapján), amit a munkáltatónak jelentenie kell a 23T1041-es nyomtatványon. Ugyanakkor a magánszemélyt nem terheli az egészségügyi szolgáltatási járulék fizetési kötelezettség, mert az ellátás kapcsán egészségügyi ellátás igénybevételére jogosult (Tbj. 22. § (1) bek. a) és f) pontja, illetve 43. § alapján).

*Forrás : SALDO adótanácsadás*

# SZÉCHENYI KÁRTYA PROGRAM MAX+



HITELEK VÁLLALKOZÁSOKNAK • LEGALACSONYABB **FIX 5% NETTÓ ÉVES KAMAT**

## ITT A SZÉCHENYI KÁRTYA PROGRAM MAX +

**A nettó kamat valamennyi konstrukció esetében egységes, évi FIX 5% .**

### A SZÉCHENYI KÁRTYA PROGRAM MAX+ KONSTRUKCIÓI AZ ALÁBBIK:

- **Széchenyi Kártya Folyószámlahitel MAX+** (szabad felhasználású folyószámlahitel) Az igényelhető hitelösszeg maximum 250 millió forint, a hitel futamideje akár 3 év, évi nettó fix 5% kamatozás mellett.
- **A Széchenyi Turisztikai Kártya MAX+** szabad felhasználású folyószámlahitel kifejezetten a turisztikai szektorban működő vállalkozások részére kerül meghirdetésre. Az igényelhető hitelösszeg max. 300 millió Ft, nettó kamat: fix évi 5%
- **Széchenyi Likviditási Hitel MAX+** szabad felhasználású forgóeszközhitel, 3 éves futamidőre, akár 250 millió forint összegben, évi nettó fix 5%-os kamat mellett.
- **Széchenyi Beruházási Hitel MAX+** Széles körben felhasználható beruházási hitelcélok megvalósítására. A hitel elősegítheti a meglévő kapacitások bővítését, új kapacitások kiépítésének finanszírozását, a vállalkozások energia- és erőforrás hatékonysági intézkedésekre, megújuló energiaforrások alkalmazására, technológiaváltás megvalósítására irányuló fejlesztési elképzeléseinek megvalósítását, maximum 10 éves futamidőre. Az igényelhető hitelösszeg max. 500 millió Ft. A hitel kamata évi nettó fix 5%.
- **Agrár Beruházási Hitel MAX+** az agrárberuházási célok finanszírozására szolgál, max. hitelösszeg 500 millió Ft, akár 10 éves futamidőre. A hitel kamata évi nettó fix 5%.
- **Széchenyi Lízing MAX +** felhasználható agrár célú és nem agrár célú lízingügyletek, így például új vagy használt haszongépjármű, gép, berendezés, immateriális javak és ingatlan finanszírozására is. Maximum 200 millió forint, nettó kamat: fix évi 5%, futamidő: max. 7 év.
- **Széchenyi Mikrohitel MAX+** a legkisebb, akár kezdő mikro- és kisvállalkozások számára elérhető max. 50 MFt összegű beruházási hitel, évi nettó fix 5% kamat mellett. A hitel maximális futamideje 10 év.
- **Agrár Széchenyi Kártya\***

Folyószámlahitel a mezőgazdasági szektorban dolgozó, valamint erdő-, vad- és halgazdálkodással kapcsolatos tevékenységet végző vállalkozások, őstermelők családi gazdasága és őstermelők részére.

Hitelösszeg: **500 ezer - 200 millió forint.**

**Évi nettó kamat: 1 havi BUBOR-ral megegyező.**

Az aszálykárrel érintett növénytermesztők, valamint állattartók újonnan felvett Aszálykáros ASZK folyószámlahitel keretében a KAVOSZ Üzletszabályzatában foglalt feltételeknek való megfelelés esetén a normál ASZK-hoz képest magasabb, 1 havi BUBOR+1%, de legfeljebb 14%-os mértékű állami kamattámogatásra jogosultak.

\* Az Agrár Széchenyi Kártya nem tartozik a SZKP MAX+ hitelekhez.

**Hasonlóan az eddigi Széchenyi hitelkonstrukciókhoz a Széchenyi Kártya Program MAX + hitelek is a SKIK ügyfélszolgálatain igényelhetők:**

|                                                                        |                                                       |                                                      |                                                        |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>KAPOSVÁR</b><br>( 82/501-024, 501-027<br>☎ ügyfeloszolgalat@skik.hu | <b>SIÓFOK</b><br>( 30/69-55-386<br>☎ skiksiok@skik.hu | <b>MARCALI</b><br>( 85/415-313<br>☎ skikmarc@skik.hu | <b>NAGYATÁD:</b><br>( 82/351-615<br>☎ skikatad@skik.hu |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|

### TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

**Békefiné Dobozi Beatrix, ügyfélszolgálati vezető, 82/501-024, e-mail: bbekefine@skik.hu**

# PÁLYÁZATI FELHÍVÁS

a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK)  
kétfordulós pályázatát hirdeti a

**„MAGYAR KÉZMŰVES REMEK”**  
elismerő cím elnyerésére



## A PÁLYÁZAT CÉLJA

- a magyar kézművesség értékeinek és mestereinek elismerése,
- minőségi kézműipari termékek bemutatása,
- a hazai és külföldi fogyasztók orientálása, a magyar termékek jó hírének öregbítése/javítása,
- a magyar kézműiparban a hagyományörző vállalkozói kultúra elmélyítése, a kézműves szakma rangjának emelése, a magyar kézművesség turisztikai kínálatának gazdagítása,
- népi kézműves mesterségek hagyományainak továbbéltetése.

## KATEGÓRIÁK

1. Tradicionális kézműipar - népi mesterségek, népi iparművészet
2. Iparművészeti kézműipar
3. Mai kézműipar

**A pályázat leadásának határideje: 2023. március 16.**

## A PÁLYÁZATOK ELBÍRÁLÁSA

### Első forduló – központi előszűrés:

A határidőre beérkezett pályázatok zsűri által végzett megmérettetése, melynek keretében fotók, videók és a pályázati adatlap mellékletei alapján a zsűri tagjai döntenek arról, hogy mely pályaművek jutnak tovább a második fordulóba. Az előszűréshez tehát nem szükséges a pályaművet beszállítani!

### Második forduló – zsűrizés:

A második fordulóra az előszűrés során továbbjutott pályaművek kerülnek.

A pályázatokat a kiíró által felkért zsűri a felsorolt kategóriák szerint bírálja el és dönt a Magyar Kézműves Remek cím és a különdíjak odaítéléséről. A zsűri munkáját – külön felkért – szakértők is segítik.

## DÍJAZÁS

A zsűri által arra érdemesnek talált termékek vagy termékcsaládok elnyerik a „MAGYAR KÉZMŰVES REMEK” elismerő címet. Azon termékeket/ vagy termékcsaládokat, melyeket a zsűri a legkiemelkedőbbnek talált, az MKIK a „MAGYAR KÉZMŰVES REMEK – REMEKEK REMEKE” elismerő címmel jutalmazza.

Azon minőségi kézműves terméket vagy termékcsaládot, amely jelentős innovatív értékkel bír, elkészítésükhöz alkalmazott technikák és a megvalósításuk magas színvonalú, az MKIK a zsűri döntése alapján INNOVÁCIÓS KÜLÖNDÍJBAN részesíti.

A fiatal alkotók ösztönzésére a 18-35 éves korosztály kézműves alkotói közül egynek a zsűri az IFJÚ KÉZMŰVES REMEK KÜLÖNDÍJAT fogja odaítélni.

## NEVEZÉSI DÍJ

A pályázat nevezési díja az alábbiak szerint alakul:

A területi kereskedelmi és iparkamarák tagjainak a kamarai önkéntes tagdíjmegfizetésével, illetve pártoló tagoknak díjmentes

A területi kereskedelmi és iparkamaráknál kötelezően regisztrált pályázóknak (ám nem tagok) bruttó 6.350 Ft

További pályázóknak bruttó 12.700 Ft

## A PÁLYÁZATTAL KAPCSOLATBAN FELVILÁGOSÍTÁST NYÚJT

a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Oktatási és Képzési Igazgatósága  
(Köpeczi-Bócz Attila szervező, e-mail cím: mkr@mkik.hu), valamint  
a területi kereskedelmi és iparkamarák.

**A részletes pályázati felhívást, és a pályázat benyújtásához szükséges adatlapot  
a letölthető PÁLYÁZATI DOKUMENTÁCIÓ tartalmazza.**