



SOMOGYI GAZDASÁG

XXV. évfolyam 2. szám 2022 február • www.skik.hu



HUMÁN ERŐFORRÁS

Széchenyi Kártya 2022-ben is!

Továbbra is igényelhetők a Széchenyi Újraindítási hitelek.

Igénylés a SKIK ügyfélszolgálati irodáiban Kaposváron, Marcaliban, Nagyatádon és Siófokon.

20. oldal

Változás a kamarai hozzájárulás befizetésének rendjében!

2022-től az éves 5.000.- Ft összegű kamarai hozzájárulást nem a területi kamarának, hanem a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarának szükséges megfizetni.

20. oldal

Kamarai Kedvezménykártya Klub

Az önkéntes kamarai tagok a tavalyi év végén megkapott tagkártya felmutatásával több mint hatvan féle kedvezményes szolgáltatást vehetnek igénybe.

2. oldal

KAMARAI KEDVEZMÉNYKÁRTYA KLUB

A tavalyi év végén minden önkéntes kamarai tag kézhez kapta a 2022 évi tagkártyáját, ami a tagság igazolásán kívül feljogosít a Kamarai Kedvezménykártya Klub tagjai által nyújtott kedvezmények igénybevételére!



Az akció keretében önkéntes kamarai tagok nyújtanak kedvezményeket önkéntes kamarai tagok számára. A célunk nemcsak az, hogy tovább emeljük a kamarai tagság értékét. Azon dolgozunk, hogy az önkéntes tagok egyre inkább egy üzleti

közösséget alkossanak. Ahol stratégiai együttműködések alakulnak ki, aktív kommunikáció, tapasztalatcsere zajlik a tagok között és talán még új barátságok is születnek. Ez egy hosszútávú cél, aminek az első lépése a kedvezménykártya életre hívása.

MIT NYER AZ, AKI CSATLAKOZIK A KEDVEZMÉNYT ADÓKHOZ?

Ingyen reklámot, extra figyelmet és annak esélyét, hogy a tagok hozzá fordulnak először. A kedvezménykártya közösséget folyamatosan kommunikáljuk, megjelenítjük különböző kiadványainkban, a kedvezményprogramhoz csatlakozó vállalkozásokat pedig hónapról-hónapra külön is bemutatjuk. De szeretnénk, ha azok a vállalkozások, akik most a csatlakozás lehetőségét mérlegelik, nemcsak ezt látnák benne. Hanem azt is, hogy az extra üzleteknél jóval többet kaphatnak. Kölcsönös-

séget, összefogást, valahova tartozást. Olyasmint, aminek az árfolyama soha nem látott magasságokba emelkedik majd az elkövetkezőkben.

KI CSATLAKOZHAT A KEDVEZMÉNYT ADÓKHOZ?

Lényegében bármelyik önkéntes kamarai tag. Az ideális helyzet az lenne, ha minden önkéntes tag csatlakozna a kedvezményt adók táborához. De ez nem elvárás, inkább csak egy vízió. Ami talán egyszer valóra válik. De addig is: várjuk azokat, akik megértik, mit adhat egy üzleti közösség számukra. És akik tudják, hogy a lehetőséget nem várni kell, hanem felismerni.

INFORMÁCIÓ: Thurzó-Nagy Ágnes,
82/501-025, athurzo@skik.hu

A kedvezményt nyújtók listáját lásd: 13. oldalon

HÁLÓZATBA TÖMÖRÜLT KLASZTEREK

A tagok számára egy sor előnnyel jár a partnerség

Február 2-án Klaszterközi Együttműködési Szerződést írt alá öt hazai klaszter egy új összefogás keretében. Az aláírásra az Óbudai Egyetemen, a Lehetőségek és Kihívások Konferencia keretében került sor. Az eseményen a somogyi iFood Élelmiszer Klaszter is részt vett.

Az iFood Élelmiszer Klaszter mellett az egészségügyi MediKlaszter, a digitalizációt támogató Innoskart Klaszter, a csomagolóanyag-gyártókat tömörítő Omnipack Klaszter és a gasztró Mirbest Klaszter vesz részt az együttműködésben.

Az iFood megyénk élelmiszergyártó-vállalatait tömöríti, de a Somogyi Kereskedelmi és Iparkamara (SKIK), a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

(MATE) kaposvári campusa és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara is tagja a szervezetnek. A szakmai területeken szer-

veződő klaszterek eddig egymástól elkülönülten működtek.

Mostantól ez a tudás és érték egy tömbben egyesül és egy klaszter-hálót alkothat.

– A klaszterek célja, hogy az iparágak legkiemelkedőbb cégeinek közös együttműködési felületet teremtsen – mondta Szommerné Egyed Linda, az iFood Élelmiszer Klaszter elnöke. – A célunk a vállalatok közötti információáramlás és a közös fejlesztési innovációk támogatása. Hogy az Óbudai Egyetemen iparágakon átívelő együttműködést tudtunk kötni, az az egész magyar gazdaságot is erősíti. További céljuk a klasztertagság előnyei-
nek bemutatása, a klaszterek és a tagok



által nyújtott szakmai színvonalának növelése, valamint a hazai kis- és középvállalkozások támogatása annak a felismerésében, hogy mekkora előnyt jelent a klasztertagság az EU-s stratégiákhoz és a legdinamikusabban fejlődő üzleti tendenciákhoz való felzárkózás terén. Szeptemberben klaszterexpót terveznek az Óbudai vagy a Miskolci Egyetemen, ahol a tagok az együttműködés eredményeit is megmutathatják.

A VÁLLALKOZÁSOK SZOLGÁLATÁBAN 2022-BEN IS

Milyen évet zárt a Somogyi Kereskedelmi és Iparkamara és milyen tervekkel tekint a jövőbe? – ezekről a gondolatokról beszélgettünk Németh Krisztinával, a SKIK titkárával.

– Programok tekintetében nem volt hiány a kamarában 2021-ben. Milyen terveik vannak az előttük álló évre vonatkozóan?

– Ez valóban így van, a vírushelyzet folytatódása ellenére a tavalyi évben sem szűkölködünk rendezvényekben. Ha a helyzet megengedte, személyes részvétellel, ha nem, akkor áthelyezve az online térbe. Többször elmondtuk már, de nem győzöm elégszer hangsúlyozni, hogy az online rendezvényszervezés gyakorlatát a jövőben is alkalmazni fogjuk esetenként, hiszen előnyei vitathatatlanok. Idén is hasonló terveink vannak, az aktuális helyzetnek megfelelően, de folyamatosan várjuk a vállalkozásokat eseményeinkre!

– Mit emelne ki a 2021 rendezvényei közül?

– Kiemelt téma volt a digitalizáció, ennek jegyében az év során szinte folyamatosan szerveztük az ilyen jellegű rendezvényeket. Nagy hangsúlyt kapott az online marketing, a webkereskedelem, de a különböző közösségi platformok üzleti célú használata is többször terítéken volt.

Többször foglalkoztunk jelentős érdeklődés mellett a 2021-27-es időszak megjelenő forrásaival, az aktuális pályázati lehetőségekkel is. Márciusban a hagyományos gazdasági évnitó rendezvényünket az online térbe helyezve tudtuk megtartani. Érdeklődés volt az elmúlt évnek, hogy rendhagyó módon két TOP100 bemutatóra került sor. Az elhalasztott májusi adóbevallás miatt a 2019 adóévről szóló kiadvány félév csúszással – júliusban – látott napvilágot, a menetrendszerű 2020 évi pedig novemberben.

– A kamarai szakmai klubok is aktív életet éltek úgy tudom.

– Igen, a SKIK négy szakmai klubja, a HR, a Minőségügyi, az Informatikai és a Női Vállalkozói Klub tagjai - hasonlóan más rendezvényekhez, - a helyzet függvényében hol online, hol személyes részvétellel találkozik a vállalkozásokkal. Ezek közül kiemelném a zalaegerszegi ZalaZONE járműipari tesztpályán és Kutatási és Technológiai Központba lett szakmai látogatást. A klubok már összeállították 2022 évi programtervüket és várják új tagok jelentkezését, csatlakozását.



Németh Krisztina, a SKIK titkára

– **Az információ nyújtás ezek szerint biztosítva van a kamarában. Azonban az információ mellett nagyon fontos a források megléte. Milyen forráslehetőségeket ajánlanak a vállalkozások számára?**

– A tavalyi évben változatlanul biztosítottuk az önkéntes kamarai tagok számára a vissza nem térítendő támogatásainkat. A 2022 évi támogatási rendszerünk meghirdetésére várhatóan február végén kerül majd sor. 2021-ben jó hír volt a vállalkozások számára a Széchenyi Kártya Program kríziskonstrukcióinak meghosszabbítása, és még jobb a nyár folyamán induló GO! Széchenyi Újraindítási Hitelek megjelenése. Az új GO! hiteleket minden eddiginél kedvezőbb kamatozással vehették igénybe a vállalkozások. Ügyfélszolgálati irodáinkban valóságos roham indult ezekért a forráslehetőségekért. Kissé megváltozott feltételekkel, de még mindig rendkívül

kedvezményesen 2022-ben továbbra is rendelkezésre állnak ezek a lehetőségek, melyek elérhetők a kaposvári, a marcali, a nagyatádi és a siófoki ügyfélszolgálati irodáinkban.

– Ha már a sikeres vállalkozás tényezőinél tartunk, mi az, ami az információ, a pénz mellett még nagyon fontos? Természetesen az emberi erőforrás! A kamara szakképzési tevékenységével ezen a téren is segítséget nyújt a vállalkozások számára.

– Ez így igaz. A kamara egyik legfontosabb tevékenysége a szakképzéssel kapcsolatos feladatok ellátása. Az új szakképzési törvény a kamarák szakképzéssel összefüggő feladatait is módosította. 2020 szeptemberétől a tanulmányaikat megkezdő tanulók gyakorlati képzése már szakképzési munkaszerződés keretében történik. A duális képzőhelyeket továbbra is a területi kamarák tartják nyilván, ezért még nagyobb jelentősége van a tanácsadói tevékenységünknek. 2021 során duális tanácsadóink mintegy 350 vállalkozást kerestek fel annak érdekében, hogy tájékoztatást adjanak az új szakképzési rendszerről. Sikeres volt a gyakorlati oktatók képzése és vizsgáztatása, mely 2022-ben is folytatódik. A gazdaság igényeinek megfelelő szakképzés elősegítése érdekében munkaerőpiaci egyeztető kerekasztalt és ágazati munkacsoportokat hoztunk létre a megye öt húzóágazatában. Ugyancsak fontos tevékenységünk a pályaaorientáció. „Szakmát tanulni menő!” – ezzel a szlogennek igyekszünk pályaválasztási rendezvényeinken, kiadványainkban a szakmatanulást népszerűsíteni és minél több fiatalt ebbe az irányba terelni. Nagyon fontosnak tartjuk a szakemberek fejlődését, továbbképzését, ezért prioritás nálunk a mesterképzés is. Ezzel összefüggően megemlíteném még a sikeres kozmetikus mesterképzést és mestervizsgát, amit 2021-ben szerveztünk, ezen kívül azt, hogy tavaly autószerelő és autóelektronikai műszerészek is mesterlevelet vehettek át a kamarában.

– Mi újság a projektek házatáján?

– Végéhez ért a „Tudatosság a jövő energiája!” című szemléletformáló rendezvénysorozatunk, melynek célja az energiatudatosság fontosságára történő figyelemfelkeltés volt a lakosság-, főként a fiatalabb korosztály körében. A zárórendezvény a júliusban a Desedánál szervezett Energia Nap volt. Szeptemberben elindult a GASTROTOP elnevezésű 16 hónapot átívelő magyar-horvát közös projekt. A program célja, hogy megismertesse a vendéglátós szakembereket a „mentes” étkezés szabályaival és lehetőségeivel. Ennek keretében 30 órás képzés indul februárban a mentes ételkészítés alapjairól.

– Együttműködési megállapodásokban sem volt hiány 2021-ben.

– Nevet és arculatot változtatott élelmiszerklaszterünk. 2012-ben jött létre a SKIK és a Kaposvári Egyetem kezdeményezésére a Dél-Dunántúli Regionális Élelmiszer Innovációs Klaszter, azzal a céllal, hogy összefogja az élelmiszeripari vállalkozásokat. Az eltelt évek során a klaszter nagyot

fejlődött és elérkezett az idő, hogy megújítsa megjelenését és stratégiáját. iFOOD Élelmiszer Klaszter néven első ténykedése együttműködési megállapodás kötése volt az Omnipack Első Magyar Csomagolástechnikai Klaszterrel. A szabályozási környezet és a vevői igények a jövőben a termékek csomagolásának csökkentését és újragondolását teszik szükségesé. Többek között ebben a témában fog együttműködni a két klaszter. Ugyancsak együttműködési megállapodás jött létre a SKIK és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara között. Ennek keretében a jövőben közös tájékoztató rendezvényeket szervezünk tagságaink informálása érdekében, közösen támogatjuk az iFOOD klaszter munkáját. Az együttműködés fontos eleme lesz a két kamara kitüntetési rendszerének összehangolása 2022-ben.

– Tavaly év végén az önkéntes kamarai tagok átvették tagkártyájukat, amihez jelentős kedvezmények is kapcsolódnak. Kérem beszéljen erről a vadonatúj lehetőségről!

– A tavaly megküldött kamarai tagkártya azon kívül, hogy az önkéntes kamarai tagság igazolására szolgál, feljogosítja tulajdonosát egy csomó kedvezmény igénybevételére. Már meghaladja az ötvenet azoknak a vállalkozásoknak a száma, akik csatlakoztak a Kamarai Kedvezménykártya Klubhoz. A legkülönbözőbb területekről – például étterem, autószerelő, informatikai szolgáltató, szolárium, nyomda, biztosítási alkusz, különféle kereskedők, és még sorolhatnám – jelentkeztek ők, és vállalták, hogy termékeik, szolgáltatásaik árából bizonyos kedvezményt adnak a kártyatulajdonosoknak. A kedvezményt nyújtók folyamatosan bővülő listája hamarosan elérhető lesz a SKIK honlapján is. Azon kívül, hogy ez a kezdeményezés a közösséghez való tartozás újabb szép példája, de még forgalombővülést és a vevők, ügyfelek számának növekedését is eredményezi. Mindenkit arra biztatok, hogy jöjjön közénk, csatlakozzon a kedvezményklubhoz, csatlakozzon a kamarához!

FEBRUÁR 2-ÁN SOMOGYBA LÁTOGATOTT HAMID REZA NAFEZ AREFI IRÁNI NAGYKÖVET

Dél előtt a Somogyi Kereskedelmi és Iparkamarában kezdte a tárgyalásokat, ahol találkozott a kamara vezetésével és somogyi cégvezetőkkel: a Kometa 99 Zrt és a nagyatádi Büttner Kft. képviselőivel.

Dr. Gulyás Árpád, a SKIK alelnöke tájékoztatta a nagykövetet a megye gazdaságáról és a kamara működéséről. A megbeszélés során szó volt a 85 milliós ország gazdasági jelentőségéről, amit jól szemléltet a földgáz és olajkitermelés tekintetében a világ élmezőnyében elfoglalt helye. Irán acélgyártása is kiemelkedő, így érdeklődésre tarthat számot a nyersanyaghiányban szenvedő Somogy megyei cégek körében.

A nagykövetet a későbbiekben Borhi Zsombor alpolgármester fogadta a városházán. A sajtónyilvános találkozón az alpolgármester az önkormányzat



nevében örömet fejezte ki, hogy olyan gazdag történelmű és kultúrájú ország képviselőjével tárgyalhatott, mint Irán. Elhangzott, elsősorban gazdasági és egyetemi kapcsolatok felvételéről

egyeztettek a megbeszélésen. Iránt főként a somogyi agráriumban és élelmiszeriparban rejlő lehetőségek érdeklik, és szó esett egy kialakítás előtt álló cserediák-kapcsolatról is.

„A jövőbe mi sem látunk, de a jelenben a legjobb megoldást kínáljuk!”

AZ ÉV SOMOGYI VÁLLALKOZÁSA 2022: EBC WINSURE ZRT.

Az elmúlt év végén a SKIK Az Év Somogyi Vállalkozása Díját mikrovállalkozási kategóriában a kaposvári EBC Winsure Zrt. vehette át. Ebből az alkalomból beszélgettünk Bödő Gáborral, a cég tulajdonos-vezérigazgatójával.

Fiatalt, tette kész biztosítási szakember, aki nagyon korán csöppent bele a pénzügyi világba, szakdolgozatát már a nyugdíj és öngondoskodás helytelen kommunikációjából írta. 2001-ben kezdte tanácsadó karrierjét egy alkuszcégnél, majd 2003-tól egy többes ügynök vállalatnál dogozott közvetítőként, vezetőként, majd igazgatóként. 2011-óta pedig az EBC zárt részvénytársaság vezérigazgatója. Hisz a folyamatos változásban, az innovációban, és abban, hogy akkor jó egy vállalat, ha az ügyfelek, a munkatársak és a vállalat tulajdonosai is jól érzik magukat. Hosszú távra tervez, folyamatosan azon dolgozik, hogy a vállalat megfeleljen a 21. század által támasztott kihívásoknak.

– Ön egyike volt azoknak a vállalkozóknak, akik a járvány első időszakában felajánlották segítségüket vállalkozó társaiknak. Miért döntött így és miben tud egy biztosítási alkusz cég segíteni?

– Mindenki számára váratlan és új helyzet volt, amikor a járvány elkezdődött. Sok cég leállt, emlékszem voltak ügyfeleink, akiknek kint maradtak a teherautóik észak Olaszországban. Rögtön jeleztük, hogy segítenénk, mert nagyon sok ügyfelünk kérte, hogy a szerződéseket dolgozzuk át, próbáljuk meg a biztosítási díjakat is csökkenteni, legalább átmenetileg. Nekünk ez a hivatásunk, mi ehhez értünk, ebben tudunk segíteni mindenkinek, aki megkeres, vagy megkeresett minket.

– Nemcsak ez a szép gesztus, de üzleti eredményeik is indokolták azt, hogy tavaly az EBC Winsure Zrt. elnyerte az Év Somogyi Vállalkozása címet mikrovállalkozás kategóriában.



Bödő Gábor, az EBC Winsure Zrt. tulajdonos-vezérigazgatója

– Több ismert somogyi nagyvállalat jelölt minket, amire nagyon büszke vagyok, hiszen ez egy visszajelzés, hogy jól végezzük munkánkat. Jelenleg több mint 10.000 szerződést kezelünk, 50 alvállalkozóval dolgozunk, somogyi cégeként az ország jelentős részét lefedjük, folyamatosan segítjük meglévő és új ügyfeleinket. Így tudunk folyamatosan növekedni. Ez a növekedés a kitaró, következetes munka eredménye, aminek hatására az elmúlt években többszörözni tudtuk az árbevételünket, és az ügyfeleink által fizetett biztosítási díjak nagysága elérte az 1,5 Mrd forintot évente, ez 50X magasabb, mint az első évünkben. Ez mögött sok 10 milliárdos vagyon áll, amit a mi közvetítésünkkel biztosítottak ügyfeleink.

– Kérem értékelje az elmúlt évben elért eredményeit, mi az, amire a legbüszkébb?

– Az elmúlt év egy lépés volt csak a hosszabb távú céljaink felé. Idővel szeretnénk somogy megye legnagyobb független közvetítője, biztosítási alkusza lenni. Büszke vagyok rá, hogy kiváló emberekkel dolgozhatok együtt, közös célunk, hogy

ténylegesen segítsük ügyfeleinket, csak így lesz üzlet nekik és nekünk is. Közben lépkedünk előre, egyre ismertebbé és nagyobbá válik a cégem. Magyarországon több mint 450 független közvetítő vállalkozás, és több mint 10.000 értékesítő dolgozik. Büszke vagyok rá, hogy 2021-ben talán már 60. hely környékén leszünk az MNB TOP100-as listáján. Pozitív megerősítése annak, hogy valamit jól csinálunk, hogy volt olyan biztosító, akitől elnyertük a leginnovatívabb alkusz díját a tavalyi évben.

– Milyen tervei vannak, milyen várakozással tekint az előttünk álló évre?

– Rengeteg terv van, nagyon pozitív a jövőkép, de figyelni kell a gazdasági, és geopolitikai eseményeket is. Magyarországon jelenleg nagyon sok a forrás, a fejlődési lehetőség, emelkednek az árak, növekednek a bérek, a fogyasztói társadalom működik. Ez a mi szakmánknak is kedvez. Fontos cél 2022-re, hogy egyre több somogyi vállalkozásnak is partnerei lehessünk a

biztosítások terén. Bízunk magunkban, és abban, hogy ügyfeleink ajánlanak minket tovább. Komoly referenciánk van építés-szerelés, projekt vagy akár közbeszerzések

mögötti jóleteljesítési és kezesi biztosításokban, szeretnénk, ha somogy megyében is egyre több projekt, fejlesztés mögött már mi lehetnénk a biztosítási, közvetítői partner.

– Mivel tölti szívesen a szabadidejét?

– Családommal szeretem tölteni a szabadidőmet. Amikor a körülmények engednek akkor utazunk. Tapasztalatokat, és élményeket gyűjtünk, próbálunk klassz példát mutatni a gyerekeknek. Ezek, a gyerkőccel együtt töltött idők adnak mindig energiát, lendületet az előttünk álló kihívásokra.

„Törekszünk arra, hogy a megszokott dolgokat szokatlanul jól csináljuk.”

EGY NAGYATÁDI CÉG FILOZÓFIÁJA

Hatékonyság, megbízhatóság, szakértelem, pontosság

Tavaly év végén a nagyatádi Novics és Társa Közműépítő Kft. vehette át a kamara Az Év Somogyi Vállalkozása díját kisvállalkozási kategóriában. Ebből az alkalomból beszélgettünk Novics Péter ügyvezetővel.

- A Novics Kft. egy igazi családi vállalkozás, mely 25 évvel ezelőtt jött létre. Kérem beszéljen a kezdetekről!

- A céget szüleim, Novics József és felesége alapították 1997-ben. Édesapám már a vállalkozás megalakulása előtt is már jóideig a mostanihoz hasonló tevékenységi körökben foglalkozott, s szerezte meg tapasztalatait. Nyugdíjba vonulása után én vettem át a vállalkozás irányítását főállásban.

- Hogyan és mikor kapcsolódott be a vállalkozás munkájába?

- Főiskolai tanulmányaim után csatlakoztam a vállalkozáshoz teljes egészében. Azonban már gyerekkorom óta részt vettem a cég életében apukám oldalán, ha volt szabad időm jöttem és dolgoztam. Végigjártam a szakipari ranglétra minden egyes fokát 14 éves korom óta.

1996-ban kezdtem meg tanulmányaimat a Dráva Völgye Szakközépiskolában vízügyi tagozaton, ahol 2001-ben vízügyi technikus lettem és ugyanebben az évben nyertem felvételt az Eötvös József Főiskola Építőmérnöki Karára Bajára, ahol 2004-ben sikeres



Novics Péter, ügyvezető átveszi a kitüntetést Varga Józseftől a SKIK elnökétől

államvizsgát tettem.

- Mire emlékszik a legszívesebben az elmúlt évekből?

- Az elmúlt 18 év - mióta én vezetem a céget - vegyes érzelmekkel tarkított időszak volt, sok izgalmasabbnál izgalmasabb fel-

adattal. Rengeteg álmatlan éjszakám volt, ami gondolkodással telt. Ezt nem is lehet egyszerűen összefoglalni, de végeredményben minden egyes eltöltött nap hozzásegített az előre

lépéshez. A kezdetekben kis létszámban, egyszerű, pár darabos gépparkkal dolgoztunk. Mára állományi létszámunk 30 fő feletti a gépparkunk pedig 48 gépből áll! Az elmúlt 18 évből nem tudok kiragadni egy-egy gondolatot mert minden egyes nap tartogatott izgalmat és újdonságot, ami remélem még nagyon sokáig fog tartani!

- Úgy tudom, Önök nagyon fontosnak tartják a fejlődést. Milyen tervei vannak a jövőre nézve?

- Teljesen jól látja. Meggyőződésem, hogy csakis

és kizárólag fejlődéssel lehet a piacon előre lépni. Ez vonatkozik a vállalat folyamatos fejlesztésére például eszközállomány vonatkozásában, de ugyanilyen fontos a piaci újdonságok bevezetése is a szolgáltatási körünkbe. Minden évben megvan a fejlesztési elképze-

lésünk, tudjuk, hogy mit mikor fogunk megvalósítani és a piaci igények változásaihoz igyekszünk igazítani a fejlesztéseinket. Az idei évben egy közel 1,0 Milliárd forintos fejlesztést kívánunk folyamatba helyezni.

- Ha már családi vállalkozás, kérem beszéljen egy kicsit a családról is. Mivel töltik szívesen szabadidejüket?

- A vállalati élet mellett nélkülözhetetlen a család és a velük töltött minőségi idő. A család támogatása nélkül ezt a munkakört nem is lehetne sikerre vinni. Ezért nagyon hálás is vagyok feleségemnek és kislányaimnak. A családi vállalkozás jellegéből adódóan testvérem, ifj. Novics József is a vállalat nélkülözhetetlen tagja, ő is tulajdonos. Az ő álláspontja teljes egészében megegyezik az én gondolataimmal, ezért is vagyunk sikeresek. A Novics családban a nagyszülők nagy öröme négy unoka született, nálunk két kislány Novics Fanni, ő 8 éves, Novics Lili 3 éves, testvéreméknél Novics Zalán 5 éves, és a legkisebb trónörökös, aki Novics Bogika még csak 3 hónapos. Mindannyiunk élete a család, sok időt töltünk együtt, sok közös program van. Végeredményben testvérem és én is nagyon hálásak vagyunk a családnak, hogy támogatásukról biztosítanak minket, nélkülük nem tartanánk ott ahol tartunk!

„Már gyerekként tudtam, hogy mit is szeretnék csinálni, milyen irányban kell tovább tanulnom.”



HR KÖRKÉP

Vállalkozások HR-eseit leginkább foglalkoztató dolgokról kérdeztünk HR vezetőket, klubunk tagjait: Csizmazia Balázst, a Ziehl-Abegg Kft-től, Kovácsné Herbel Tündét, a Marylla Kft-től, Lewandowski Havaskát, a Fino-Food Kft-től és Thury-Nagy Diánát, a Lakics Kft-től.

Hogyan érintette az Önök cégét a minimálbér emelése?

Cs.B.: A ZIEHL-ABEGG Kft. munkatársainak keresete már 2021-ben meghaladta a 2022-től hatályos minimálbért. Így, ha nem emeltünk volna bért számukra, akkor is megfeleltünk volna a jogszabálynak. Természetesen, ez gondolati szinten sem merült fel, így 2022. január 1.-től átlagosan 13 %-kal emeltük a béreket a fizikai állomány tekintetében. A legalacsonyabb bérű betanított munkát végzők esetében az emelés mértéke közel 16 %-os bérfejlesztés volt.

K-né H.T.: A minimálbér emelése munkavállalói oldalról időszerű lépésként értékelhető. A közel 20%-os béremelés kitermelése már munkáltató oldaláról nem tűnik egyszerűen megoldható feladatnak. Egy könnyűiparban tevékenykedő cégnek mint a Marylla Kft, lehetőségeit tekintve nehéz feladatnak bizonyult. A bér munkát végző üzemeknél további nehézséget jelent a partnerektől való nagyfokú függés, mint megrendelés mint bér munka díj egyezség szempontjából. Az anyagárak emelkedése is tovább nehezítette helyzetünket, hiszen legtöbb beszállító már január hónapban jelentősen emelte árait. Így a kérdésre válaszolva összegzésként elmondhatjuk, hogy egyenlőre még nehézségek árán valósíthattuk meg a béremelést, viszont bízunk új partnereinkben és új feladatainkban, hogy a kezdeti nehézségeket kiküszöbölve biztos munkahelyként szerepeljünk továbbra is Marcali város munkaadói között.

L.H.: Gazdálkodás tekintetében egy kihívásokkal teli éven vagyunk túl. Az idei



évben is célunk, hogy versenyképes jövővelmet biztosítsunk kollégáink számára. A minimálbér emeléstől eltekintve is egy nagyobb léptékű emeléssel terveztünk a 2022-es évben, amit sikerült is megvalósítanunk.

T.-N. D.: A minimálbér és a bérminimum emelése szerencsére nem érintette a cégünket, mert korábban, a tavalyi év során többször is hoztunk bérfejlesztéssel és struktúraváltással kapcsolatos döntéseket. Ennek eredményeként nem voltunk most kényszerhelyzetben. Az előző évi eredményünk és az ideai rendelésállományunk jóvoltából további béremelést tudtunk megvalósítani az idei évtől.

Mennyire befolyásoló tényező Önök-nél még a Covid?

Cs.B.: Azt gondolom, hogy ma már minden nagyobb munkáltatónál bevezetésre került a COVID miatt egy operatív törzs, akik heti - szükség esetén napi - szinten foglalkoznak a COVID-19 elleni védekezési stratégiákkal. Ez nálunk sincs másképp. A Válságstábunk rendszeresen összeül, elemzi az adatokat, amelyekből azonnali döntéseket hoz. Jelenleg elmondható, hogy a 4. hullám január első heteiben felfutóban volt, de az előző hullámok során tapasztaltakhoz képest kevesebb volt az érintett munkatársak száma. Ami észrevehető változás az előző hullámokhoz képest, hogy akik jelenleg érintettek, ők tovább gyengélkednek. Szerencsére működésünkben jelentős zavart nem okoznak a megbetegedések.

Ha a rendelésállományunk tekintetében figyeljük a COVID hatást, akkor azt kell mondanom, hogy sose látott nagyságban vannak a megrendelési mennyiségeink, sőt most már kijelenthető, hogy ez az állapot tartósan fenn áll. Így aktívan dübörög a HR toborzó szekere is... ☺

K-né H.T.: Amikor ez a cikk íródik éppen az ötödik hullám tetőzése zajlik. Figyelve az országos számokat, mely napi szinten emelkedést mutat. Ez a hatás megfigyelhető a Marylla Kft-nél is. Sok a beteg jelenleg is társaságunknál. Ezúton is lábadozó munkatársaimnak és minden vírusban gyengélkedő olvasónak mihamarabbi felépülést kívánok! Természetesen a munkaszervezés nagyfokú rugalmasságot igényel. A középvezetők – termelésirányítók – rendkívül gyorsan és rugalmasan kell,



hogy kezeljék a napi szinten jelentkező pillanatnyi munkaerőhiányt, melyet többségében a Covid vírus okoz. Ugyanis a megrendeléseknek el kell készülni, hiszen a partnereinket eddig is a minőségi és precízen, határidőre elkészített termékekkel tudtuk magunk mellett tudni hosszú távon.

L.H.: Az elmúlt időszakban azt gondolom sikerült alkalmazkodnunk a megváltozott helyzethez. A home office, az online tréningek, a munkahelyi tesztelések, a Teamses értekezletek mind-mind a standard folyamatainkká váltak. Jelenleg az enyhébb tünetekkel átvészelt megbetegedések a jellemzők, a kollégák rövidebb időre esnek ki a munkavégzés alól, így a járvány a termelést nem veszélyezteti.

T.-N. D.: Az aktuális létszámunkra sajnos még mindig hatással van. Az átooltottságunk a többi céghez és az országos átlaghoz hasonló, de ennek ellenére a gyerekek elhelyezése/karantén/óvodai csoportok bezárása miatt okoz munkaerő-kiesést. A november végi-december elejei csúcshoz képest most nem olyan jelentős a betegek száma, de sajnos ez is újra emelkedő tendenciát mutat.

Volt-e olyan eredményük, sikerük a HR területén, amelyre különösen büszkék?

Cs.B.: Többet is tudnék mondani, de kettő eredményre fókuszálnék. Egyrészt a tavalyi évben a fizikai állomány tekintetében közel 100 fővel sikerült növelnünk a létszámot, illetve büszke vagyok arra a kimagasló mértékű fizetésemelésre, amit idén sikeresen biztosítottunk munkatársaink számára, ezzel is kifejezve számukra, hogy hosszútávon számítunk rájuk. Sikereket csak Velük együtt, közösen tudunk elérni.

K-né H.T.: A Marylla Kft. Marcaliban a szociálisan érzékeny munkáltatók közé tartozik. Köszönhető a vezetés humánus gondolkodásmódjának. Mikor két évvel ezelőtt felütötte fejét a koronavírus akkor az elsődleges cél az egészség megőrzése lett. Próbáltuk teljesen rugalmasan kezelni dolgozói igényekhez igazodva a szünetek időbeosztását, a rendszeres fertőtlenítést, szellőztetést. Ezen felül ügyvezető asszony különös figyelmet fordít a folyamatos komplex vitamin pótlására, hiszen már folyamatosnak mondható a nagy dózisú C és D vitamin +Cink komplex adása három havonta. Maszkokat készítettünk, utazóknak kézfertőtlenítőt adtunk a buszon való fertőtlenítés kivitelezéséhez. Úgy gondolom, hogy ez a szemlélet nagyban hozzájárult ahhoz, hogy a fluktuációt visszaszorítsuk és munkatársainkat hosszú távon megtartsuk. 2021-ben kiemelten magas volt a jubiláló dolgozók száma, melyet mi törzsgárdának nevezünk és meghatározott pénzjutatással jutalmazunk a hűségért. Most már kialakult egy dolgozói réteg, aki magáénak érzi a Marylla Kft. törekvéseit és hosszú távú munkavégzésével segíti társaságunkat.

L.H.: Sikerként értékeljük, hogy a vevőinket minden esetben ki tudtuk szolgálni. Sikerült elkerülnünk a tömeges megbetegedéseket, és biztosítani tudtuk a termeléshez szükséges munkaerő igényt. Beruházásokat hajtottunk végre, új termékeket vezettünk be, és a megváltozott körülmények ellenére is valósultak meg tréningek, szervezetfejlesztési projektek. A fluktuáció az előző évhez képest csökkent. Elindultunk a digitalizáció útján a HR területén is, s bár még van hova fejlődni, az online térben való működés a szervezeti kultúra részévé vált.

T.-N. D.: A covid kapcsán sikerült a HR terület adminisztrációját jelentősen digitalizálni, sok adatot elektronikus felületre tettünk, mely mind a mi munkánkat, mind a dolgozók tájékoztatását gyorsítja és könnyíti.



Milyen új kihívások várnak Önökre ebben az évben?

Cs.B.: 2018 nyarán indítottunk el egy nagyszabású, 3 évet átfogó projektet a munkatársak megtartása és kompetenciák fejlesztése érdekében. Ez a projekt decemberben lezárult. Jelenleg is elemizzük az adatokat. Már összeállt egy újabb projekt vázlata, ami a 2025-ig tartó üzleti stratégiánk HR oldalról történő támogatását foglalja magában. Ennek részeként, mindenképpen fókuszban van a szakember utánpótlásunk, az automatizáció, robotizáció kapcsán szükséges új készségek elsajátítása. Robotkezelőtől a mérnökökig bezárólag. Másik nagy kihívásunk a felkészülés a közép-hosszútávú munkaerő-piaci változásokra. Ha a jövőbe tekintünk, hogy mi várható a demográfiai előrejelzések hatására a munkaerő-piacon, egy dologgal számolnunk kell. Ez pedig a népességcsökkenés. Bármennyire is tartottuk magunkat ahhoz az elvünkhöz, hogy csak magyar munkaerőnek biztosítunk munkalehetőséget a ZIEHL-ABEGG Kft. működése során, mindenképpen nyitnunk kell a 3. országbeliek foglalkoztatása felé. Ezt egyébként tavaly nyáron már egy kisebb létszámú ukrán delegációval elkezdtek. Bár a kezdeti eredmények nagyon biztatóak, az is látszik, hogy további ország felé is nyitnunk szükséges. Terveink között szerepel, hogy 2022 tavaszától egy kisebb létszámú mongol származású csapattal erősítjük vállalatunkat. Egyértelmű, hogy hatalmas kihívást jelent majd számunkra, kérdés, hogyan fogjuk beilleszteni őket a működésünkbe, hogyan ugorjuk meg a nyelvi és - esetlegesen - a kulturális különbségeket. Mindezt úgy, hogy belső „ügyfeleink” elégedettsége se változzon és befogadó szervezet legyünk, és külső

környezetünk – elsősorban Marcali lakosai tekintetében – se érezzen semmilyen lényeges változást a mindennapjaik során.

K-né H.T.: Új partnerekkel bővült 2022-re cégünk, mely új kihívásokat is jelent, mint munkaszervezésben mint pedig dolgozói összetételben. Egy új kihívás mely nem idegen teljesen tőlünk hiszen a régmúltban varrtunk már nagyobb terjedelmű termékeket, többek között hőlégballont és siklóernyőt is. Ez a teljesen új dimenzió most a sátor varrásában összeállításában jelent jelentős kihívást. Jelenleg a gépparkot és az ügyes kezű dolgozóink egy részét állítottuk párba az új feladat elvégzéséhez. Bevallom én is kíváncsian szemlélem mikor több munkaasztal összetolásával lehet varrni több varrógéppel egy sátrat. A méretek rendkívüli nagysága miatt jelent a megszokottól sokkal összetettebb szervezést és kivitelezést.

L.H.: A 2022-es évben is nagy hangsúlyt fektetünk a munkavállalók megtartására. Fejlesztéseink egy része a fizikai dolgozók munkakörülményeinek javítására, a munkavégzésük könnyítésére irányul. A járvány okozta bizonytalanság nehéz helyzetbe hozza kollégáinkat. Az ő mentális jólétükre kiemelten szeretnénk fókuszálni a jövőben is tanácsadással, vezetői képzésekkel. Automatizációs projekteket, hatékonyságot növelő fejlesztéseket tervezünk az idei évben is, az ezekhez kapcsolódó humán fejlesztés fontos számunkra. Céljaink között szerepel a bérezési rendszerünk transzparensé tétele, ami számunkra azt jelenti, hogy a munkavállalók számára világossá tesszük, mikor és milyen teljesítményhez kapcsolódhat egy magasabb szintű javadalmazás.

T.-N. D.: Szeretnénk a tanulóképzést fejleszteni, a tanulóinkat jobban a termelésbe integrálni, hogy a tanulóképzés valódi utánpótlás nevelést jelentsen a számunkra. Továbbá a munkavállalók motiválása és elkötelezettségük növelése fontos feladatunk.



Kihívások a HR területén

2022, valamint az elkövetkező évek egyik legnagyobb kihívása a vállalkozásoknál a munkaerőhiány megoldása lesz. Már a COVID-19 járvány kitörése előtt is jelentkezett ez a probléma, napjainkra azonban a gazdaság szinte minden ágazatában égetővé vált.



Hajdu Tibor
HR Profi Kft.

A foglalkoztatottsági adatok hosszú ideje nem látott csúcsokat döntögetnek, a vállalkozások egyre nehezebben, illetve sehogyan nem tudják betölteni az üresen lévő pozícióikat. 6-7 éve kezdődött el egy folyamat, amely során a vállalkozások egyre nagyobb számú munkavállalót tudtak foglalkoztatni és ezt a tendenciát az időközben bekövetkezett járványhelyzet, valamint az általa kialakult gazdasági válság sem tudta számottevően befolyásolni.

Somogy megye gazdasági életét nagyban határozza meg a vendéglátás és az idegenforgalom, amelyek azon ágazatok közé tartoznak, akiket talán a legnagyobb mértékben sújt a munkaerő-hiány. A járványhelyzet során számos, ezen szektorban tevékenykedő munkáltató kényszerült (átszervezési lehetőségeiktől függően) megválni a munkavállalóinak kisebb-nagyobb hányadától. Az ebben az időszakban munkanélkülivé vált dolgozók egy része már visszatért az ágazatba, ám sokan elvesztették bizalmukat, illetve a biztosabb, kiszámíthatóbb jövőkép érdekében más, a járvány által kevésbé befolyásolt szegmensekben vállaltak munkát. Az ő esetükben azonban nem szabad elfelejteni, hogy hosszabb távon a munkavégzés eltérő jellegéből adódóan még várható visszatérés az ágazatba, hiszen aki hosszú ideig a vendéglátásban-idegenforgalomban vendégekkel foglalkozott, nehezen tud megszokni egy gyártósori, monotonitást igénylő, személytelenebb munkát.

Az ágazati különbségek mellett a külföldi munkavállalás is egyre vonzóbb, Ausztriában az elmúlt időszakban rekordot dön-

tött a magyar munkavállalók száma.

Minden ágazat szenved a munkaerő-hiánytól, amelyre megoldást a folyamatos toborzás, eddig kisebb mértékben preferált célcsoportok (diákok, megváltozott munkaképességű munkavállalók, nyugdíjasok) megszólítása, a külföldi munkavállalók nagyobb létszámban történő alkalmazása, valamint a meglévő állomány átképzése-fejlesztése jelenthet.

Eddig főleg a szomszédos országokból érkezett a külföldi munkavállalók nagy része, egyre növekszik azonban azon vállalkozások száma, akik közvetítő cégeken keresztül ázsiai országokból (Vietnám, Mongólia, Indonézia, Fülöp-szigetek) származó munkavállalókkal töltik fel az üres (és nyelvtudást kevésbé igénylő) pozícióikat.

A kialakult munkaerő-hiány globális probléma, amelynek megoldása jelen helyzetben a vállalkozások egyik legkomolyabb feladata.

Hova tűntek a munkavállalók?

A vállalkozások jelentős része munkaerőhiánnyal küzd Magyarországon, a helyzet a pandémia megjelenésével még kilátástalanabb lett. 2020-ban amikor az első lezárások elkezdődtek és külföldről nagy tömegével költöztek haza munkavállalók, a HR-sek azt gondolhatták újra visszatérnek a régi szép idők és válogatni lehet majd a jelentkezők között. Mára a helyzet jelentősen megváltozott.

Szakértők szerint a munkaerőhiány miatt egyes vállalatok nem tudják tartani a határidőket, a helyzetre pedig átszervezéssel válaszolnak. Ma már gyakorlatilag minden ágazatra kiterjed a munkaerőhiány. A hiányszakma, mint fogalom megszűnt, most már mindenhol hiány van. Ugyanolyan nehézséget jelent egy operátor toborzása, mint egy gépészmérnöké. Toborzással foglalkozó szakemberek keresik a válaszokat a munkaerőhiányra. Az okok között szerepel a munkavállalók kül-



Waltner-Pécsi Szilvia
PANNONWORK
Irodavezető

földre költözése, de az utóbbi időben megfigyelhető, hogy nagy létszámban térnek haza. Bizonyos szakképzettséggel rendelkezők pl: villanszerelők, kőművesek, ácsok, ma már Magyarországon is keresnek annyit, mint külföldön. A munkáltatók próbálják minél vonzóbb feltételekkel odavonzani a munkavállalókat. Céges buszjáratokat indítanak, hogy a kisebb településekről is el tudjanak jutni munkába. Manapság már nem ritka, hogy 50-60km-es távolságból járnak dolgozni. Ahol nincsen céges buszjárat és tömegközlekedéssel nehezen megközelíthető, még nehezebb a toborzás. Most már szinte luxusnak számít a jogosítvány, sok fiatalnak nincs lehetősége megszerezni, ami tovább nehezíti az elhelyezkedését.

Ahol a minimálbért tudják csak ajánlani ott is van többféle bónusz, van ahol már belépéskor, van ahol néhány hónap munkaviszony után és vannak a havonta adható egyéb juttatások. Több helyen működik a vállalati ajánlási program, aki új munkavállalót visz, egy-, vagy akár többrésztben kap anyagi juttatást.

Azt is fontos kiemelni, hogy Magyarországon viszonylag alacsony a munkaerő mobilitása, még országon belül is. Gyakran tapasztaljuk, hogy a Kaposváron kívül eső, akár csak 5km-re lévő, egyébként nagyon jó feltételeket kínáló munkahelyekre nehezebb munkaerőt találni. Ez nem csak az alacsonyabb végzettségűekre jellemző, nagyon nehéz egy mérnököt is átcsábítani egy más megyében található, jó szakmai lehetőséget, előrelépést ígérő pozícióra.

A népesség elöregedése is jelentősen befolyásolja a munkaerőpiacot. Több helyen ezért a nyugdíjba vonult kollégákat továbbfoglalkoztatják, illetve a nyugdíjas szövetkezetek is ezért alakultak.

A vállalatvezetők szerint sok oka van annak, hogy nem találunk a cégek munkaerőt Magyarországon.

Szerintük nem elsősorban a munkaerőhiány a probléma, hanem a munkavállalók szakmai képzetlensége, szakmai alkalmatlansága, alacsony motiváltsága, illetve a kínált kereset alacsony szintje.

Jelentősen megváltoztak a hirdetési

módszerek is. Amíg korábban elég volt feladni egy hirdetést és várni, hogy beönlönlönek az önéletrajzok, az ma már nem létezik. Elvértve jelentkeznek hirdetések, még a legismertebb állásportálokon is. Ezt váltotta fel a célzott facebook hirdetés, ahol célzottan lakhelye, szakmája, életkora szerint feldobja a hirdetést a keresett munkavállalónak. A marketingköltségeink megháromszorozódtak, az előző évhez képest, 2021-ben 5,8 millió db megjelenésünk volt országos szinten. A toborzási folyamat sokkal hosszabb lett, egy kvalifikált pozíciónál ez több hónapot is igénybe vehet. Ma már szinte csak adatbázisokban talált, direkt keresésekkel találunk megfelelő szakembereket. Munkaerő közvetítőként ebben látom a jövőt.

KVGY Kft. 2022 a munkavállalók megtartásának éve

A KVGY Kft. évente új szlogent fogalmaz meg, melyet minden területen kiemelt fontossággal kezelünk.

A 2022-es év a munkavállalók megtartásának éve vállalatunknál. Egyre nagyobb nyomást jelent minden szektorban a megfelelő

szakképzettséggel rendelkező munkaerő felkutatása, és a prognózisok szerint ez a közeljövőben sem változik. A KSH adatai szerint a munkanélküliségi mutató novemberben mindössze 3,7 százalékon állt. A cégek jóval kevesebb jelentkező közül választhatnak, emellett nagy terhet jelent a minimálbér és a garantált bérminimum kigazdálkodása is.

A HR területen eddig sem volt egyszerű dolgunk... nemcsak nehezebb megtalálni és felvenni a megfelelő alkalmazottat, de folyamatosan motiválni és megerősíteni kell meglévő dolgozóinkat. A munkáltatói márka szerepe még inkább felértékelődik. Azok az értékek, amelyekben a KVGY Kft. régóta hisz- gondolok itt a munka és magánélet egyensúlyára, a kollégáink folyamatos fejlődési lehetőségeinek bizto-

sítására – kiemelt fontosságú az ideai HR stratégiai tervemben is.

Büszkén mondhatom, hogy az elmúlt években is több kollégánkat iskoláztunk be, így jelenleg is 2 egyetemre jár munkatársunk van és már tervben szerepel újabb 2 tanulmányi szerződés. Emellett 8 munkatársunk szerzett villanyszerelő végzettséget az elmúlt évben. Az idei évre is több tanfolyamot tervezünk, jelenleg az igények felmérése folyamatban van.

A munka és magánélet egyensúlya számunkra is kiemelt fontosságú. A KVGY Kft-re eddig is jellemző volt az egymászkos munkarend, két területen dolgoztunk csupán 3 műszakban. 2022-től az egyik területen 2 műszakra váltottunk, így bízom benne, hogy ezzel is könnyebb lesz munkavállalóink megtartása.

Az emelkedő bérek, az alacsony munkanélküliség a cégek többségének, így a Kaposvári Villamossági Gyár Kft-nek is folyamatos kihívást jelent. A 2022-es béremelés több, mint 150 millió forintos többletköltséget jelent, tekintve, hogy az évek alatt felépített bérollót nem kívántuk szűkíteni.

A fokozódó munkaerőpiaci helyzetben előnyt jelenthet a béren kívüli juttatások rendszere. Vállalatunk 2022 januártól bevezette a cafatéira rendszert, melyet kollégáink igényeinek és megelégedésének felmérését követően a jövőben tovább tudunk fejleszteni.

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

Lezárásokkal, újranyitásokkal tarkított éveket tudhatunk a hátunk mögött és elképzelhető, hogy 2022 sem lesz könnyebb. A COVID-19 a Kaposvári Villamossági Gyárat sem kímélte és jelenleg sem kíméli. A 2022-es megbetegedéseink száma jelenleg megközelíti a 2021 márciusi csúcst. Mindamelllett azonban büszkén elmondhatjuk, hogy a 2021-es évben a KVGY Kft. fennállásának valaha volt legnagyobb bevételét értük el.

Sajnálatos módon az előre eltervezett és minden évben megtartott Év végi feszült-ségoldó partinkat már második évben kellett lemondanunk, de úgy véltük, kollégáink és családtagjaik egészsége mindenképp fellett áll.

Szűk körben és 2021-ben is maszkban, de köszöntöttük törzsgárda tagjainkat, megköszönve a hosszú évek munkáját. Emellett megválasztottuk az év dolgozót, valamint az év középvezetőit, de a szokásos ünnepélyes átadás helyett ismét rendhagyó módon, az ügyvezető igazgató úr mindenkinek a saját munkaterületén adta át a díjakat.

Ezeket a hagyományainkat tovább kívánjuk vinni a jövőben is, emellett olyan programokat kívánunk szervezni, melyekkel tovább erősíthetjük az összetartozás érzését. Lehetőségeinkhez mérten csapátépítő tréningeket, igény szerint kirándulást és KVGY napot tervezünk.

Az elmúlt 2 év megerősített minket abban, hogy a csapatmunkával, az egymás közötti folyamatos és őszinte kommunikációval a legnehezebb helyzetekben is találunk megoldást.

Gondolataimat egy Oravecz Nóra idézetel zárom: „Nem egymásra támaszkodni, hanem egymást támogatva előre menni. Ennyi a lényeg”

Változtatni és változni!

Minden változik, minden is! Miért lenne kivétel épp a munkaerő piac, miért lenne kivétel a HR? Persze beszélhetünk a demográfiai adatokról, az új generációs munkavállalókról, a COVID által generált gazdasági folyamatokról, de a konklúzió ugyanaz, a helyzet nem egyszerű.

Tanácsadó céget vezetek, de nem vagyok HR szakember és nem akarok idegen tollal ékeskedni. Kollégáimmal jó pár éve foglalkozunk vállalkozások versenyképességének fejlesztésével és a megfelelő munkatársak keresésével. A feladat egyszerű és bonyolult is egyben. Egyszerű, mert a recept készen van, legyél felkészült és naprakész szakmailag, tudatos és előrelátó pénzügyileg, előzd meg a versenytársakat és mutass tiszteletet. Másrészt pokolian nehéz mert a körülmények, az erőforrások és a kihívások napról napra



Kissné
Huszár Beáta,
HR vezető



Bellai László
HR Smart Europe Kft.,
ügyvezető

változnak. „Nem a legerősebb marad életben, nem is a legokosabb, hanem az, aki a legfogékonyabb a változásokra.” Ugye ismerős a gondolat?

Napjainkban a „humán erőforrás” az egyik legértékesebb összetevője a receptnek. Persze mindig azután sóvárgunk, ami éppen nincs, és az álláskeresők valahogy eltűntek. Az elmúlt egy esztendőben tízszeresére emelkedett az a költség, amit egy állásinterjún megjelent képgalléros jelölt keresésére kell fordítanunk. Ez saját adat, és természetesen régióként és szakterületenként változó, de mindenképp sokat elmond arról mi is történik körülöttünk. Kövessen meg bárki, de mindezek ellenére ki merem jelenteni, van kiút. Persze ez nem megy egyik napról a másikra, tudatos munkát, szemléletváltást és nyitottságot vár el. Fel kell ismerni, hogy nem elég csupán a magas fizetés és kiírni a bejáráshoz, hogy milyen jófej vállalkozás vagyunk. „Ha mindig azt csinálod, amit eddig is csináltál, akkor mindig azt kapod, amit eddig is kaptál.” Nézzük a dolog jó oldalát, felértékelődött a HR szerepe! Immár nemcsak a multiknál és nagyvállalatoknál találkozunk vele, egyre több közép és kisvállalat felismerte a fontosságát. Személy szerint biztos vagyok abban, hogy ez pozitívan befolyásolja a teljesítőképességet. A tanulság örök, változtatni kell, változni kell!

KULCSEMBEREK KLUBJA

Az utóbbi évek nehézségei megerősítették a HR szervezeti kulcsszerepét, a tudatos szerepvállalást. A kollégák derekasan helyt álltak, az újabb kihívások szervezet és emberközpontú kezelésében. A tanulságok megosztásának egyik helyszíne a HR területen dolgozók közössége. A SKIK HR klubja öt éve ad lehetőséget a megye szakembereinek tapasztalataik cseréjére. A bővülő csapat sikerességének titka, hogy olyan szakmai találkozóhely, amely apropó a kapcsolatépítésre, bevált gyakorlatok megismerésére, a céges HR sajátosságok átértékelésére. Közkedvelt program egy másik szervezet értékeinek megismerése, munkavállalók bevonása és megtartása, motiválása. A lelkes tagság szívesen támogatja ötletekkel, témagazdaként prezentációkkal a szakmai kultúra valamint a szakterülethez kapcsolódó problémák bemutatását, megoldását. Ezt követik az élénk szakmai hozzászólások, viták, mindez kellemes, barátságos légkörben. Köszönet mindazoknak, akik támogatják a klub programjait. Szívesen

látjuk a vállalkozások képviselőit – méretüktől függetlenül - akik most alakítják HR stratégiájukat vagy szeretnének bekapcsolódni ebbe a szakmai fórumba.



2021 végén kamarai elismerést kapott Kajtánné Kéri Ágnes, a HR Klub elnöke kiemelkedő, eredményes munkájáért.

Egyéni vállalkozásom 25 éve alatt középpontban a humánerőforrással gazdálkodás és fejlesztés állt: trénerként, tanácsadóként, szakképzéseknél oktatóként. Kedvenc területeim: protokoll, üzleti etika, kommunikáció, csapatépítés, vezető kiválasztás és fejlesztés, attitűd analízis. Szakma iránti elkötelezettségem a SKIK HR klub létrehozása, megtisztelő feladat a klub elnöki teendőinek ellátása. Köszönöm a kamarai elismerést, ami büszkeséggel tölt el, köszönet a HR klubtagok bizalmáért.

Kajtánné Kéri Ágnes, a HR Klub elnöke

Jegyzet

ÚJ IRÁNYBAN A HR-FOLYAM

Lehet, hogy észre sem vesszük, de igazi forradalom zajlik a munkaerőpiacon is. Minden más lett! A technikai-technológiai fejlődés mellett, a Covid-helyzet színrelépésével egészen új kihívások elé került a HR-szakma. Már nem a korábbi van munkaerő, nincs munkaerő a kérdés, hanem egyfajta hiánygazdálkodás keretében a felkészült, jól képzett munkaerő folyamatos biztosítása jelenti az igazi kihívást. Ez a helyzet is bizonyítja: az élet nem áll meg! Minden korábbinál összetettebb a feladat, a vállalkozások és intézmények pedig nem engedhetnek a minőségi követelményekből.

Nem véletlen hát, hogy ma már a legtöbb cégnél alapelvárás, hogy a munkatárs illeszkedjen a cég értékrendjébe. Itt nemcsak a klasszikus esetről van szó, hogy például a macskás áruházban cicakedvelők dolgozzanak, hanem arról, hogy az

értékrend hogyan hat vissza a piaci teljesítményre. Ez mindenütt fontos, kiváltképpen ott, ahol pénzt költenek és időt töltenek az emberek. A HR-esek jól tudják: az értékrend nagyon nehezen fejleszthető, ebből adódóan aki a saját értékrendjétől eltérő területen dolgozik, az kevésbé motivált és koncentrált. A pozíció „nekünk-valósága” tehát igencsak felértékelődött az elmúlt időszakban. Az is kiderült, hogy a gondolkodás- és életmód hosszú távon nem elrejtendő, s nem lehet eljátszani sem. Az új kihívásokra való reagálás sikeressége minden korábbinál fontosabb helyre sorolta a kiváló kommunikációs készséget, a szervezőkészséget, a kreativitást, a problémamegoldó készséget vagy éppen az önfegyelmet és a proaktivitást. Ez talán a legújabbkori HR-csapda, hiszen sokan azt hiszik, hogy ezek csak divatos kifejezések, ezért szinte minden-

ki beírja az önéletrajzába, ám a tény, hogy magas szinten igencsak kevesen rendelkeznek ezekkel a képességekkel. Bármennyire is kiváló egy szakember, e képességek hiányában hosszú távon nem tud vezető pozíciót betölteni eredményesen. Ez a helyzet pedig minden érintett számára kínlódság. Aki valaha is megpróbálta fejleszteni például a problémamegoldó képességet, az tudja, hogy egy apró szintlépéshez is egy jól felépített tréningprogramra és hónapok kitaró munkájára van szükség.

Régen vége van már annak a világnak, amikor elég volt a papírok bemutatása, néhány jól bemagolt mondat, a szimpátiámosoly és a túlóltözés elkerülése. Új irányba halad a HR-folyam is, mert végérvényesen bebizonyosodott, hogy minden másként lett!

Lengyel János

SZAKKÉPZÉSBEN FOLYÓ DUÁLIS KÉPZÉST ÉRINTŐ JOGSZABÁLYVÁLTOZÁS

Módosult a szakképzési munkaszerződés alapján fizetett munkabér számításának módja és elszámolásának lehetősége

A 2021. december 28-i Magyar Közlönyben megjelent az *egyes kormányrendeleteknek a szakképzéssel összefüggő módosításáról* szóló 800/2021. (XII. 28.) Kormányrendelet, amely az alábbi, gyakorlati képzőhelyeket érintő változásokat tartalmazza.

2022. január 1-jétől megszűnt a szakképzési hozzájárulási kötelezettség, mint önálló adónem, 1,5%-os mértéke beépült a szociális hozzájárulási adóba. A 2022. január 1-jén hatályba lépő szabályok a képzéshez kapcsolódó adókedvezmény érvényesítésének lehetőségét változatlan tartalommal, a szociális hozzájárulási adó kötelezettséggel szemben rendeli alkalmazni a duális képzőhelyek számára. Az elszámolás szabályai a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 17/A. §-ban találhatók.

Új számítási alapot határoz meg a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet módosítása a **szakképzési munkaszerződés alapján fizetendő munkabérre vo-**

natkozóan is. 2022. január 1-től **nem a minimálbér a munkabér számításának alapja**, hanem a költségvetési törvényben megállapított önköltség egy havi összege (1.200.000 Ft/12=100.000 Ft), de maximum az egy havi összegének 168 %-a lehet. **Így a szakképzési munkaszerződés alapján fizetendő munkabér 2022-ben 100.000 és 168.000 Ft között állapítandó meg.**

Amennyiben a képzésben **részt vevő személy foglalkoztatásra irányuló más jogviszony mellett** párhuzamosan vesz részt az oktatásban és a foglalkoztató a duális képzőhelytől eltérő harmadik személy, az igénybe vehető **önköltség ötven százaléka érvényesíthető!!!**

Ebben az esetben – ha a képzésben részt vevő személy foglalkoztatásra irányuló más jogviszony mellett párhuzamosan vesz részt az oktatásban – **a létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan kell a szakképzési munkabért, a szabadságot és az egyéb juttatást meg-**

állapítani. A szakképzési munkaszerződéses bér alapja ebben az esetben is havonta 100.000 - 168.000 Ft közötti összeg, az **arányosítás alapja pedig a heti 40 órás munkaviszony.** A heti 40 órához kell viszonyítani a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony tényleges időtartamát. Ez az időtartam az - elméleti oktatást biztosító iskolával közösen elkészített - **képzési programban** a képzőhely számára meghatározott óraszám alapján határozható meg. A szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabérre és egyéb juttatásokra vonatkozóan a 800/2021. (XII.28) kormányrendeletben megállapított szabályokat a 800/2021. kormányrendelet hatálybalépésekor (azaz 2021. december 29-én) **már megkötött szakképzési munkaszerződésekre is alkalmazni kell.** Ezekben az esetekben a megkötött munkaszerződések módosítása és bérkorrekció szükséges!

2022-BEN IS FOLYTATÓDNAK A PÁLYAORIENTÁCIÓS PROGRAMJAINK

A szakképzésben rejlő lehetőségek bemutatása, a szakma tanulás 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 szakmatanulás lehetőségeiről. Ezért az év első negyedében a gimnáziumok végzős tanulóinak kínálunk pályaválasztási tájékoztatókat.

A gimnáziumok nagy része – a járványhelyzetre tekintettel – online formában él ezzel a lehetőséggel, de személyes tájékoztatókra is sor kerül majd.

Emellett minden gimnáziumba eljuttatjuk a Szakmaválasztás érettségi után 2022 című pályaválasztási kiadványunkat, amely online, lapozható formában is elérhető honlapunkon és Facebook oldalunkon.

2022 tavaszán – amennyiben lehetőség nyílik rá – ismét interaktív programokkal készülünk a pályaválasztás előtt álló diákok részére. Ezek között, interaktív tanműhely és üzemlátogatásokra, nyári táborba várjuk majd a fiatalokat.



KAMARAI KEDVEZMÉNYKÁRTYA KLUB

A kedvezményt nyújtó neve	Szolgáltatás	Kedvezmény	Igénybevétel helye, elérhetőség
AQUA-HORVÁTH Kft.	Szoláriumbérlet	10%	AQUASUN Solárium Kaposvár, Zárda u. 13.
	Vákuumos, infrás, és kollagénes fekvő kerékpár bérlet	10%	
Balatincz László	Villanszerelés munkadíj	5%	30/530-49-63
	Érintésvédelmi, villámvédelmi, szabványossági és villamos biztonsági felülvizsgálati munkadíj	5%	
Bázis Informatika Kft.	Munkadíj	20%	Kaposvár, Szent Imre u. 18.
	Tanácsadás, versenyajánlatok összehasonlítása, értékelése	ingyenes	
Borháló Borkereskedés	A kereskedés termékei	10%	Kaposvár, Rákóczi tér 1.
Biko Céglátó Kft.	Irodaszerek és egyéb termékek vásárlása telephelyen	7%	Kaposvár, Jutai u. 41.
	Irodaszerek és egyéb termékek vásárlása, kiszállítva	5%	
Császár Vendéglő	Családi, céges és egyéb rendezvények, terembérlet	5%	Kaposvár, Nyár u. 99/b.
Csurgó-Coop Zrt.	Vegyes iparcikk és mezőgazdasági áru	2%	Csurgó, Széchenyi tér 18. Műszaki és mezőgazdasági üzlet
Dinasztia Cukrászda	Tortarendelés	10%	Siófok, Kálmán Imre sétány 2/c.
Dóra Barkácsbolt	Falfestékek, alapozók, lazúrok, záruk, vasalatok	5%	Marcali, Sport u. 5.
	Tikkurila színkeverés, csavarok, tiplik, asztalosipari munkák	8%	
EBC Winsure Zrt.	Vállalati vagyonszolgáltatások, gépjárműbiztosítások felülvizsgálata	ingyenes	Kaposvár, Fő u. 65.
	Együttműködés esetén biztosítási díj	10%	
Értelm Oktató Kft.	PFUNDT SCHOOL HELP egy hónapos szolgáltatás: heti 1x60 perces konzultáció és segítségnyújtás alsós gyermekek szülei számára bármely tananyagában.	50%	Kaposvár, Bajcsy-Zs. u. 2. Happy End Nyelviskola szilvip.mail@gmail.com
Falcon Ház Kft.	Festék	10%	Falcon Color Festékbolt Kaposvár, Kanizsai u. 73.
Fenyves Panzió	Éttermi, szállás szolgáltatás	10%	Szentbalázs, Fő u. 21.
Ferge Balázs, SEO szakértő	Bevételnövelés SEO-val című könyv	20%	bevetelnovelesseoval.hu SKIK2022 kuponkód használatával
Flotta Grande Kft.	Trattoria la Prima étlapján szereplő étel, ital	10%	Trattoria Étterem Kaposvár, Fő u. 2.
Grósz Autószerző	Munkadíj, alkatrész	20%	Kaposvár, Mező u. 16.
Happy End Angol Nyelviskola	5 db 60 perces English Calling	ingyenes	Kaposvár, Bajcsy-Zs. u. 2. www.happyendangol.hu
	Konferenciahívásos beszédfejlesztés	ingyenes	
	Első alkalommal történő nyelvtanfolyami beiratkozáskor tan-könyvcsomag	ingyenes	
Hermes Tours Utazási Iroda	Saját szervezésű egynapos utak	5%	Kaposvár, Irányi D. u. 9.
Ispiro Consulting Kft.	Vállalati kommunikációs audit, folyamatok feltérképezése	25%	30/934-26-93 mezriczky@ispiro.hu
	Válságkommunikációs tanácsadás, vezetői tréningek	25%	
Jövő&Profit 2012. Kft.	Vagyonszolgáltatás	5-20%	Kaposvár, Anna u. 6.
	KGFB-CASCO	5-10%	
	Kockázatelemzés, tanácsadás	ingyenes	

A kedvezményt nyújtó neve	Szolgáltatás	Kedvezmény	Igénybevétel helye, elérhetőség
Kaposvári Campus Szolgáltató Nonprofit Kft.	Takarítási és kertészeti tevékenység	15%	30/282-35-11 https://kcszolg.hu
Két Tibor Kft.	Étlap szerinti étkezés	10%	Csillag Étterem Barcs, Bajcsy-Zs. u. 80.
Kvalitás Kft.	Munkahelyi kockázat értékelés, munkabaleset kivizsgálás	5%	Kaposvár, Rozmaring u. 12. 82/420-241, info@kvalitaskft.hu
La Formica Kft.	Kis arculat tervezés	10%	info@weichewa.hu 70/290-77-15
	Nagy arculat tervezés	15%	
Ledcom Média Kft.	2 hetes reklám	5%	LED MÉDIA Kaposvár Kaposvár, Teleki u. 11.
	1 hónapos reklám	6%	
	3 hónapos reklám	7%	
	6 hónapos reklám	8%	
	1 éves reklám	10%	
	3 hónapos reklámtól a spotok elkészítési díja	10%	
Lönci Autóalkatrész Üzlet	Gumiszerelés	20%	Kaposújlak, Kossuth u. 50.
	Szezonális tárolás	20%	
Liget Gasztro Kft.	A Dorottya Bistrot étlapján szereplő étel, ital A Hotel Dorottya szobáinak listaára	10%	Hotel Dorottya Kaposvár, Széchenyi tér 8.
Marázplast Áruház	Áruházi vásárlás	10%	Kaposvár, Füredi u. 101.
Markunion Kft.	Vízadagoló bérlés	10%	Kaposvár, Raktár u. 13.
	Ballonos víz vásárlás	5%	
Mega-Papír 2004 Kft.	Papír, iroda- és iskolaszert áruházi vásárlása Más kedvezménnyel nem vonható össze, akciós termékekre nem vonatkozik	10%	Kaposvár, Raktár u. 2.
Mészárosné Borbás Orsolya online marketing szakértő	Google Adwords, Facebook menedzsment	20%	ONLINE www.borbasorsolya.com
	Online marketing konzultáció	10%	
Mogyorósy Mihály	Szakácskések, hentesipari kések, szabó- és szabászollók köszörülése	10%	Kaposvár, Rippl-Rónai tér 2/5.
Opti-Cost Kft.	Távfelügyeleti szolgáltatás 2+1 éves szerződés esetén	5%	Kaposvár, Jutai u. 30/b.
	Biztonsági rendszer telepítés	8%	
	Biztonsági rendszer karbantartás	5%	
	Vagyonvédelmi szolgáltatás	5%	
Lolo Snack Kft.	Lolo snack termékek vásárlása	10%	Kaposvár, Jutai u. 30/b.
Pintér József	Hőszivattyú telepítés Gázvezeték kiépítés Központi fűtés szerelés Gázkészülék karbantartása, javítása BWT vízlágyító beszerelés, beüzemelés Gázvezeték, gázkészülék felülvizsgálata	5%	pinterj9@gmail.com 70/320-24-10
Pethő Nyomda	Oktatási segédanyag nyomtatása	10%	Kaposvár, Fő u. 57.
	Névjegykártya	5%	
	Kezdő vállalkozások számára minden nyomdai munka	10%	
Presenta Kft.	Reklámajándékok vásárlása a PRESENTA Cool-, Gift Mix-, Tops-, Mcollection katalógusokból	20%	Siófok, Bajcsy-Zs. u. 212. www.presenta.hu
	Termékek emblémázása	20%	
Profiso Kft.	ISO és egyéb minőségbiztosítás rendszerek bevezetése	5%	Kaposvár, Fő u. 57.
Roteberg Kft.	Rovar- és rágcsálóirtás	10%	Kőröshegy, Petőfi. u. 116.
	www.jomeleg.hu elektromos fűtőkészülékek	10%	
Imi-Hami Gyorsétterem	Meleg étel	5%	Kaposvár, Dózsa Gy. u. 15.
Sarkpont Zrt	Gesztenye termékek	5%	Kaposvár, Bajcsy-Zs. u. 16-18. Gesztenyésző Bolt
Slendy Kft.	Torták	5%	Kaposvár, Anna u. 1.
Somogy Informatika Kft.	Informatikai eszközök, szolgáltatások	5%	Kaposvár, Buzsáki u. 48.
Széfek és Fémszekrények Kft.	https://www.femszekrenyek.eu webáruház termékei	5%	Kaposvár, Cseri u. 2. (TANÉP telepen)
	https://www.vegyszerszekreny.hu oldalon elérhető termékek	5%	
Szelezen Kft.	Kézzel festett nyakláncok, karkötők	10%	www.balazskata.com 70/338-24-41
	Szettek, kollekciók	15%	

BEMUTATJUK A KEDVEZMÉNYT NYÚJTÓ VÁLLALKOZÁSOKAT!

Újságunk hasábjain a következő hónapokban röviden bemutatjuk a Kamarai Kedvezménykártya Klub keretében kedvezményeket nyújtó vállalkozásokat. Keressék őket és vegyék igénybe szolgáltatásaikat!



Aquasun Szolárium

A szoláriumért azok rajonganak, akik szerint az ember is napelemmel működik. Akiknek lételeme a napfény, a barnaság, akik szeretnek a saját helyükben lenni. Az ő zarándokhelyük az Aquasun, a Zárda u. 13. szám alatt, értelemszerűen az utca napos oldalán. Az ultramodern gépek több választási lehetőséget is kínálnak. Akinek a napfürdőzés egyet jelent a relaxálással, az a reflexiós vállbarnítóval és ultra arc-barnítóval kombinált fekvő szoláriumot fogja választani. Aki viszont aktívabb élményre vágyik, annak ott a vibrotérrel egybeépített álló szolárium. De az Aquasun egy olyan különlegességet is tartogat, amelyet máshol nem találnak a kaposváriak. Ez egy vákuumtechnológiával felturbózott horizontális infrakerékpár, ami új szintre emeli a fitness fogalmát és tesz meg mindent azért, hogy ne csak jobban érezzük magunkat a bőrünkben, de szebb is legyen.



Bázis Informatika Kft.

Az informatikai rendszerével kapcsolatban a legtöbb vállalkozás két dolgot nem engedhet meg magának. Azt, hogy ne foglalkozzon vele és azt, hogy szakértő bevonása nélkül építse ki és üzemeltesse. Ahogy a működésünk mind jobban és jobban digitalizálódik, úgy lesz egyre nagyobb jelentősége az informatikai rendszerünk hatékonyságának, termelékeny-

ségének és sérülékenységének. A profik ezért profikra bízják. A Bázis Informatika Kft. pedig sok éve a profi ligában játszik. A rendszerek tervezésén, kiépítésén és felügyeletén túl szerver üzemeltetéssel és számítástechnikai eszközök értékesítésével is foglalkozik. De az informatika mellett nagyon erős a biztonságtechnikai üzletága is, ezért bátran fordulhatunk hozzájuk riasztók, kamerarendszerek, tűzjelzők és beléptető rendszerek tervezésével, telepítésével és karbantartásával kapcsolatban is. Jó kezekben leszünk.



Borháló Kaposvár

Ha van a rendszerváltásnak egyértelmű nyertese, az a magyar bor. Az elmúlt évtizedekben elképesztő fejlődésen ment keresztül mind a borkészítés, mind a borfogyasztás kultúrája. A kaposvári Borháló pedig vitán felül a magyar bor szentélye. Az országosan működő hálózat 20 magyar borvidék 65 pincészetének mintegy 350 féle borát kínálja többfajta kiszolgálásban is. Ráadásul a borok közel negyede kizárólag a Borhálónál kapható. Ez már eddig is meggyőző ajánlat. De a pontot az i-re, a habot a tortára az a szakértelem teszi fel, amivel a Borháló munkatársai a választást teszik zavarbaejtően könnyűvé. Aki toporgott már teljes tanácsalanságban valamelyik

áruház borospolca előtt, azt nem kell győzködni, mekkora értéket jelent ez. A professzionális kedvesség, a helyszín különleges atmoszférája pedig nem hagynak kétséget afelől, hogy aki egy üveg finom magyar bort keres, hol keresse.



A csurgói vasbolt

Hivatalosan persze mezőgazdasági és iparcikk szaküzlet. De ez nem olyan elnevezés, amit a köznyelv a magáévá tenne, főleg egy olyan üzlet esetében, ami idestova 50 éve velünk van. Így aztán mindenki vasboltként ismeri.

Manapság könnyű azt gondolni, hogy a hiperek és a webshopokon túl nincs élet. A Csurgó COOP Zrt. központi üzlete ékes cáfolata ennek az elképzelésnek. Bármennyire is az értelmetlenül széles választék és az akciós akciók lázában égünk, szükség van a helyire. Ahova beszaladhatunk gyorsan, ahol ismernek minket, ahol nemcsak eladják nekünk a tévét vagy a kályhát de akár kihozzák, sőt, be is állítják. Valahol szívet melengető, hogy még mindig tartja magát egy olyan üzlet, ahol már a nagyszüleink is vásároltak. A maga csendes módján nap mint nap emlékeztet arra, hogy nem mindig a legolcsóbb a legjobb. Hogy kell a kapcsolat, kell a kötődés. Kell a helyi vasbolt.

IRODÁK KIADÓK A SKIK SZÉKHÁZBAN (Kaposvár, Anna u. 6.)

1.654.- Ft/négyzetméter+Áfa áron!

*Az irodák egy része klimatizált,
ezek 1.811.- Ft/négyzetméter + Áfa áron kiadók.*

Az árak tartalmazzák a közüzemi költségeket is

**ÉRDEKLŐDNI: dr. Bauer Péter jogtanácsos
telefon: 82/501-041 • e-mail: pbauer@skik.hu**



AKTUÁLIS PÁLYÁZATI FELHÍVÁSOK

GINOP Plusz-1.1.2-21: Magyar Multi Program - A kiemelkedő teljesítményű, valamint jelentős növekedési potenciállal rendelkező mikro-, kis- és középvállalkozások támogatása

Ki nyújthat be támogatási kérelmet?

Mikro-, kis-, és középvállalkozások, amelyek kettős könyvelést vezető gazdasági társaságok vagy egyéni cégek, IFKA tanúsítvánnyal rendelkeznek.

Támogatható tevékenységek:

Eszközbeszerzés, infrastrukturális és ingatlan beruházás, képzések, megújuló energiaforrást hasznosító technológiák alkalmazása, külpiaci megjelenéshez kapcsolódó marketing tevékenység és külföldi kiállításon vagy vásáron való részvétel, iparjogvédelmi oltalomszerzés, kísérleti-fejlesztés, minőség-, környezet- és egyéb irányítási, vezetési rendszerek, szabványok bevezetése és tanúsítványok megszerzése, információs technológia-fejlesztés, tanácsadás.

Támogatás összege:

100 millió – 2500 millió forint

Támogatás formája: a visszatérítendő támogatás bizonyos feltételek teljesülése mellett részben vagy egészben vissza nem térítendővé válik.

Támogatási intenzitás: 50%

Benyújtás: 2021. október 11. – 2022. szeptember 1.

Link: <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-plusz-112-21>

GINOP Plusz-1.3.1-21: Zöld Nemzeti Bajnokok – A zöldgazdaság területén működő mikro-, kis- és középvállalkozások technológiafejlesztésének támogatása

Ki nyújthat be támogatási kérelmet?

Mikro-, kis-, és középvállalkozások, amelyek kettős könyvelést vezető gazdasági társaságok vagy egyéni cégek, IFKA tanúsítvánnyal rendelkeznek, rendelkeznek legalább 1 lezárt, teljes üzleti évvel, átlagos statisztikai állományi létszáma a legutolsó lezárt, teljes üzleti évben legalább 3 fő volt, nettó árbevétele legalább 30 millió forint.

Támogatható tevékenységek:

Új eszközök beszerzése, infrastrukturális és ingatlan beruházás, megújuló energiaforrást hasznosító technológiák alkalmazása, kísérleti-fejlesztés, tanácsadás, információs technológia-fejlesztés.

Támogatás összege: 20 millió – 1500 millió forint

Támogatás formája: a visszatérítendő támogatás bizonyos feltételek teljesülése mellett részben vagy egészben vissza nem térítendővé válik.

Támogatási intenzitás: 50%

Benyújtható: 2. benyújtási szakasz: 2022. február 10. – 2022. február 24.

Link: <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-plusz-131-21-zld-nemzeti-bajnokok-a-zldgazdasg-terletn-mkd-mikro-kis-s-kzpvllalkozsok-technologiafejleszt-snek-tmogatasa-1#>

GINOP Plusz-1.2.2-22: Magyar Falu Vállalkozás-Újrarendelési Program

Ki nyújthat be támogatási kérelmet?

Mikrovállalkozások, amelyek egyszeres könyvvitelt vezető gazdálkodók, egyéni vállalkozók vagy kettős könyvvitelt vezető gazdasági társaságok, egyéni vállalkozók, egyéni cégek, rendelkeznek legalább 1 lezárt, teljes üzleti évvel, átlagos statisztikai állományi létszáma a legutolsó lezárt, teljes üzleti évben legalább 1 fő volt, amelyek nem tartoznak a KATA hatálya alá.

Hol valósítható meg a beruházás?

Szabad vállalkozási zónák területén és Szabad vállalkozási zónán kívül eső 5000 fő lélekszám alatti települések

Támogatható tevékenységek:

Új eszközök beszerzése, infrastrukturális és ingatlan beruházás, információs technológia-fejlesztés.

Támogatás összege:

2 millió – 10 millió forint

Támogatás formája:

a vissza nem térítendő támogatás

Támogatási intenzitás: A támogatás maximális mértéke a támogatási kategóriától függ, de azon belül a támogatást nyújtó határozza meg, maximális mértéke: 70 %

Benyújtható: 2. benyújtási szakasz: 2022. február 24. – 2023. március 31.

Link: <https://www.palyazat.gov.hu/node/74618#>

CSATLAKOZZON A SKIK INFORMATIKAI SZAKMAI KLUBJÁHOZ!

Miért érdemes a digitális tűz közelében lenni?

Aki úgy gondolja, hogy az informatika gyökerestől forgatta fel az életünket, az gondolja újra! Bármennyire is ez a látás, a felforgatás valójában csak most kezdődik. Olyan mértékű változás előtt állunk, ami kizárólag azért nem rémít meg minket, mert elképzelni sem tudjuk. Az igazi digitális forradalom most kezdődik. Elég csak annyit mondani, hogy VR, AR, MI, blokklánc – ezek a technológiák szinte mindent alapjaiban változtatnak meg az elkövetkezendő években.

De a változás csak annak rossz, aki nincs rá felkészülve.

A SKIK informatikai szakmai klubját éppen azzal a céllal hoztuk létre, hogy segítsünk a helyi vállalkozásoknak felkészülni a jövőre. A tudás versenyelőny - és ez talán még soha nem volt annyira igaz, mint napjainkban. A világ egyre gyorsabban változik, aki le akar maradni, annak még sosem volt ennyire könnyű dolga. Annak viszont, aki inkább az élvonalban érzi jól magát és tudja, hogy bármiben elől lenni csapatmunka, az informatikai klub a megfelelő edzőterem. Szakértőket hívunk,

oktatunk, tudást és tapasztalatot cserélünk annak érdekében, hogy tagjainknak ne hátulról kelljen figyelniük a mezőnyt. A klubban ismeretsegéket kötünk, kapcsolatokat építünk, meghallgatjuk mások tapasztalatait, megismerjük jó gyakorlatait. Egyszóval egy közösséghez tartozunk.

Önt is szívesen látjuk!

INFORMÁCIÓ, JELENTKEZÉS:

Farkas Emma

82/501-032 • efarkas@skik.hu

VÉGREHAJTÁSI MENTESSÉG AZ ADÓ-VISSZATÉRÍTÉSRE

Nem vonható végrehajtás alá a
gyermeket nevelők adó-visszatérítése

A Magyar Közlöny január 24-én kihirdetett 9. számában megjelent 17/2022. számú rendeletben a veszélyhelyzetre hivatkozva mentesíti a kormány a gyermeket nevelő magánszemélyeknek visszatartott adó-visszatérítést a követelésfoglalás alól.

E szerint a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény 26. alcímében foglalt, a gyermeket nevelő magánszemélyek adó-visszatérítésével kapcsolatos kedvezmény, ekho kedvezmény, valamint -visszatérítés előlege tekintetében – a törvény 32. paragrafusának (4) bekezdésében foglaltakon túl – a megállapított előlegre a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény 110. paragrafusa szerinti követelésfoglalást foganatosítani nem lehet. A rendelet a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló 2021. évi I. törvény hatályvesztéséig marad hatályban.

VESZÉLYHELYZET IDŐTARTAMA ALATT ADÓMENTES A MUNKAVÁLLALÓKNAK BIZTOSÍTOTT POST-COVID SZŰRŐVIZSGÁLAT

A veszélyhelyzet lejártát követően a post-COVID szűrővizsgálat csak bizonyos feltételek esetén minősül adómentesnek. Az adóhatóság 2021.01.12-én megjelent tájékoztatása szerint a veszélyhelyzet ideje alatt adómentes juttatásként biztosítható a munkavállalóknak a poszt-COVID szűrővizsgálat, ha azt a munkáltató a juttatást követő 60 napon belül bejelenti a NAV-hoz.

A bejelentésnek formanyomtatványa nincsen. Az kötetlen formában – postai úton vagy E-papír formájában – a Stab. tv-re való hivatkozással benyújtható. A bejelentésben szerepeltetni kell a juttatást, a nyújtott szolgáltatás megnevezését, mennyiségét és értékét, továbbá a kedvezményezett, veszélyhelyzetben levő szervezetet, csoportot, személyt/személyeket (ha a juttatás körülményei lehetővé teszik, beazonosítható módon).

A bejelentés szabályszerű megtételének elősegítése érdekében a NAV a honlapján közzétett egy bejelentési mintát, mely innen letölthető.

A szűrővizsgálat a veszélyhelyzet után abban az esetben biztosítható adómentesen, ha azt a kötelező, soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálat részeként végzik. Ebben az esetben, a poszt-COVID szűrővizsgálat nem juttatásul, hanem annak megállapítására szolgál, hogy a koronavírus-fertőzés okozta egészségkárosodás nem teszi-e alkalmatlanná a munkavállalót munkaköre ellátására.

Ha azonban a munkáltató a poszt-COVID szűrővizsgálatot a magánszemélyek részére csak lehetőségként biztosítja munkavállalójának, és az nem kapcsolódik közvetlenül a munkaköri alkalmassághoz, akkor a juttatás után – a felek közötti jogviszonytól függően – adózni kell.

A 25 ÉV ALATTI FIATALOK ÉS AZ ELSŐ HÁZASOK KEDVEZMÉNYE

A 25 év alatti fiatalok házasságkötése esetén az első házások kedvezménye halasztásra kerül

A 25 év alatti fiatal havi 433 700 forintig adómentességet élveznek 2022-től a munkával megszerzett jövedelem után, így, ha házasságot köt ezen életkor alatt, akkor előfordulhatna, hogy adóalap hiányában az első házások kedvezményét már nem tudná igénybe venni.

Ennek kiküszöbölése érdekében, ha a kedvezményre jogosult házaspár mindkét tagja 25 év alatti fiatal, vagyis mindketten jogosultak a 25 év alatti fiatalok kedvezményére, akkor az Szja tv. rendelkezése szerint az első házások kedvezménye nyugszik mindaddig, amíg a megelőző hónapban a házastársak valamelyike a 25. életévét betölti.

Az első házások kedvezményének jogosultságára vonatkozó 24 hónap tehát csak akkor indul – és nem a házasságkötést követő hónaptól –, ha a házaspárok valamelyike a 25. életévét betöltötte.

Ez a szabály a 2021. december 31-ét követően megkötött házasságok esetében alkalmazható, a 2022. január 1-jét megelőzően megkötött házasságok esetében pedig csak az első házások kedvezménye érvényesítésének időszakából még hátralévő jogosultsági hónapok tekintetében vehető figyelembe a kedvezmény.

Példa:

A fiatalember 1997. március 5-én született, 2022. évi rendszeres havi munkaviszonyból származó bére 530 000 Ft. A magánszemély 2022. február 21-én megnősült, felesége 2000. június 27-én született, önálló keresettel nem rendelkezik.

A magánszemély 2022. március és április havi nettó jövedelme az alábbiak szerint alakul:

	Magánszemély március havi jövedelme (forintban)	Magánszemély április havi jövedelme (forintban)
Havi bruttó bér	530 000	530 000
25 éven aluliak kedvezménye	-433 700	-
Első házások kedvezménye	-	-33 335
Személyi jövedelemadó előleg alapja	96 300	496665
Személyi jövedelemadó előleg	14 445	74 500
Társadalombiztosítási járulék	98 050	98 050
Összes levonás	112 495	172 550
Nettó jövedelem	417 505	357 450

A FÖLDGÁZ ÉS AZ ATOMENERGIA IS RÉSZE LESZ A „ZÖLD ÁTMENETNEK” EURÓPÁBAN

Az Európai Bizottság fenntartható energiaforrásként ismeri el a földgázt és az atomenergiát is, annak ellenére is, hogy a zöldek és több tagállam is tiltakozott ez ellen. A bizottság szerint ezek az energiahordozók ugyanis lényegesen jobbák, mint a szén. A nukleáris energiánál az atomhulladék biztonságos tárolását írta elő feltételként Brüsszel. A Bizottság véglegesítette javaslatát az úgynevezett Taxonómia-rendeletéről. Ez a jogszabály lényegében a jövőbeli befektetésekhez ad majd útmutatót és jelentős kedvezményeket csoportosít majd át a jövőben a klímabarát ágazatok felé. Az EU ugyanis nagyon merész klímacélokat tűzött ki maga elé: 2030-ra 55 százalékkal csökkentenék a széndioxid-kibocsátást, 2050-re pedig a teljesen karbonmentes gazdaság létrehozása a cél Európában.

A kiszivárgott hírek szerint a biztosi testület nem volt egységes az ügyben, három tagja, köztük az osztrák Johannes Hahn is ellenezte a tervet. Ausztria régóta küzd az unióban az atomenergia ellen, januárban Luxemburggal közösen bírósági perrel fenyegette meg Brüsszelt. A zöldek Németországgal és Ausztriával együtt azért ellenzik az atom-

energia kizöldítését, mert az atomerőművek építési költsége hatalmas és a nukleáris hulladék kezelése évszázadokon át kockázatot jelent. Ráadásul nem kizártak az emberi mulasztásból eredő balesetek sem. Az atomenergiát azonban sok uniós tagállam támogatja (köztük Magyarország is), a szószólójuk Franciaország, amely az erőművek építésében is érdekelt. Ők azzal érvelnek, hogy az atomenergia megfizethető és nulla kibocsátású, vagyis nem szennyez. További érv az atomenergia mellett az, hogy a reaktorok egyfolytában azonos mennyiségű áramot képesek termelni, szemben a szél- vagy a naperőművekkel.

A bizottság szerint mindkét vitatott energiaforrást csak átmeneti jelleggel és szigorú feltételek alapján támogatják. A gáz-erőművek kibocsátása például nem lehet kilowatt-óránként 270 grammnál magasabb. Az atomerőművek akkor kaphatnak zöld címkét, ha legkésőbb 2045-ig építési engedélyt kapnak és megoldott az atomhulladék biztonságos tárolása. A környezetvédők szerint azonban ezt jelenleg a világon sehol nem lehet véglegesen és megnyugtatóan megoldani. A zöldek azt is kifogásolják,



hogy a döntés miatt sokáig bebetonozzák az atom és a gáz-erőművek helyét Európában, ahelyett, hogy a megújulóakra koncentrálnának. A földgáz esetében nyilvánvaló az, hogy az elégetése szennyezéssel jár, azonban a szakértők elismerik azt, hogy fontos szerepe lehet az energiaátmenetben. Abban azonban az összes szakértő egyetért, hogy a legfontosabb feladat most a szennyező szénerőművek lekapcsolása. Ebben a folyamatban nagy szerepet kaphatnak a gáz-erőművek, ezeknek ugyanis feleakkora a kibocsátásuk. A bizottsági tervet most fél éven át tanulmányozhatják az uniós tagállamok és az Európai Parlament képviselői. A javaslat megakadályozásához minősített többségre lenne szükség, vagyis

legalább 20 tagállamra, amelyek az unió lakosságának 65 százalékát adják. Az Európai Parlament a képviselők többségével szintén megakaszthatja a folyamatot. Azonban ha a taxonómia-rendelet életbe lép, az nem kötelező érvényű a befektetők számára, mindössze ajánlásokat és ösztönzőket tartalmaz majd számukra. Az Európai Bizottság szerint évente legalább 350 milliárd eurónyi befektetésre lesz szükség ahhoz, hogy a zöld átmenet céljait elérjék.

Forrás: Euronews

MUNKASZÜNETI NAPOK AZ EURÓPAI UNIÓ TAGÁLLAMAIBAN 2022-BEN

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.		
BE				15 18		25 27	6	11 21	15		27	1 2 15	26 27 28 29 30	BE
BG	1		3	22 23 24	1 6 24				6	22	1		24 25 26	BG
CZ	1			15 18	1 8		5 6			28	28	17	24 25 26	CZ
DK	1			10 14 15 17 18		13 25	5 6						25 26	DK
DE	1		8	15 18	1	26	6			3			25 26	DE
EE	1		24	15 17	1		5 24		20				24 25 26	EE
IE	1		17	18	2		6	1			31		25 26	IE
GR	1 6		7 25	22 25	1		13	15			28		25 26	GR
ES	1 6			15				15		12	1		6 8	ES
FR	1			18	1 8	26	6	14	15		1 11		25	FR
HR	1 6			17 18	1	30	16 22	5 15			1	18	25 26	HR
IT	1 6			18 25	1		2	15			1		8 25 26	IT
CY	1 6		7 25	1 22 24 25	1		13	15		1 28			24 25 26	CY
LV				15 18	4		23 24					18	26	LV
LT	1	16	11	17 18	1		24	6	15		1 2		24 25 26	LT
LU				18		9 26	6 23	15			1		26	LU
HU	1		15	15 18	1		6		20		23	1	25 26	HU
MT	1		10 19 31	15	1		7 29	15		8 21			8 13 25	MT
NL	1			15 17 18 27	5	26 27	5 6						25 26	NL
AT	1 6			18	1	26	6 16	15			26	1	8 25 26	AT
PL	1 6			17 18	1 3		16	15			1 11		25 26	PL
PT	1			15 17	25	1	10 16	15		5	1		1 8 25	PT
RO	1 2 24			22 24 25	1		1 12 13	15				30	1 25 26	RO
SI		8		18 27	2			15			31	1	26	SI
SK	1 6			15 18	1 8		5		29	1 15	1	17	24 25 26	SK
FI	1 6			15 17 18	1	26	5 25					5	6 25 26	FI
SE	1 6			15 17 18	1	26	5 6 24 25				5		25 26	SE

Több országnál előforduló ünnepek:

Január 1: Újév
Január 6: Vízkereszt
Április 15: Nagypéntek
Április 17-18: Húsvét
Május 1: A munka ünnepe
Május 26: Jézus mennybemenetele
Június 5-6: Pörköld
Augusztus 15: Mária mennybevétele
November 1: Mindenszentek
December 8: Mária szűklétezen fogantatásának napja
December 24: Születés
December 25-26: Karácsony

europapont
facebook.com/europapont
europapont.blog.hu

FIATALOK A VÉN EURÓPÁBAN

Az idei évet az EU az ifjúságnak szentelte. Hányan, milyen arányban vannak az egyes országokban a „fiatalok” – az EU leggyakrabban a 15 és 29 év közötti fiatal felnőttet számítja ide –, és milyen szokások jellemzik őket?

Az Eurostat legfrissebb elérhető adatai alapján az EU egész területén minden hatodik ember 15 és 29 év közötti, ami az EU teljes, 447 millió fős népességéből 74 millió embert jelent. Az EU-ban 37,8 millió ember (a fiatalok 51%-a) fiatal férfi és 35,8 millió (49%) fiatal nő volt. A teljes lakossághoz viszonyítva Cipruson a legmagasabb a fiatalok aránya, itt minden ötödik ember (a lakosság 21,2%-a) tartozik ebbe a korcsoportba, ezt követi Málta (19,7%) és Dánia (19,3%) a sor elején. A sor másik végén a legalacsonyabb a fiatalok aránya Bulgáriában (14,5%), Szlovéniában (14,8%) és Olaszországban (15%). Magyarország a középmezőnyben foglal helyet a fiatal felnőttel a lakosságon belüli 17%-ával. Érdekesebb viszont megnézni a fiatalok területi eloszlását Európában, az alábbi térkép NUTS2-es szintű régiókra vetítve mutatja a fiatalokat. Jól kirajzolódnak Európa jellemzően fiatalok által dominált, illetve leginkább öregedő régiói.

Milyenek ezek a fiatalok?

Az EU fiatalokkal kapcsolatos politikáját a 2019-2027 közötti időszakra vonatkozó uniós stratégia határozza meg. Ennek célja annak biztosítása, hogy minden fiatal rendelkezzen a társadalmi szerepvállaláshoz szükséges erőforrásokkal, ezért többek



között elősegíti a fiatalok részvételét a demokratikus életben, támogatja társadalmi és polgári szerepvállalásukat. Ahhoz, hogy az uniós döntéshozók átfogó képet kapjanak az uniós tagállamok fiataljainak gazdasági és társadalmi helyzetéről, kidolgozták

az uniós ifjúsági mutatók eszköztárát (dashboard of EU Youth indicators). Ez több forrásból származó adatokat tartalmaz, és a következő témakörökre terjed ki:

- Oktatás és képzés
- Foglalkoztatás és vállalkozói szellem
- Egészség és jóllét
- Társadalmi befogadás
- Kultúra és kreativitás
- A fiatalok demokratikus részvétele
- Önkéntesség
- Az ifjúság és a világ

Az egyes elemeket folyamatosan frissítik – ezeket a mutatókat nézve kaphatunk aktuális képet arról, mi jellemzi leginkább az EU-ban élő fiatalokat. Az alábbi grafikákon ezekből a mutatókból emeltünk ki néhány érdekességet.

Forrás: Európa pont



2022-BEN TOVÁBBRA IS IGÉNYELHETŐK A SZÉCHENYI ÚJRAINDÍTÁSI HITELEK!

Igénylés a SKIK ügyfélszolgálati irodáiban
Kaposváron, Marcaliban, Nagyatádon és Siófokon!

Meghosszabbodnak a hazai vállalkozások újraindítását segítő hiteltermékek a Széchenyi Kártya Programban. Egy 100 millió forintos, tehát átlagos méretű beruházási hitel esetén a teljes futamidő alatt egy kisvállalkozás 25 millió forintot tud megspórolni a piacon elérhető hitelekhez képest. Ez akár több mint 200 ezer forinttal kisebb havi törlesztőt jelen a Széchenyi Kártya Programnak köszönhetően.



A hitelkonstrukciók továbbra is igényelhetők a SKIK ügyfélszolgálati irodáiban Kaposváron, Nagyatádon, Marcaliban és Siófokon!

Az **SZKP GO!** hiteli célzott módon biztosítja a vállalati működés fenntartásához, fejlődéséhez szükséges forrásokat, lehetővé teszi a vállalkozások beruházási elképzeléseinek megvalósítását, segítik a cégek likviditási forrásokhoz jutását, továbbá segítenek a normál üzletmenet visszaállításában, a működés újraindításában, és a jövőbeli növekedés feltételeinek biztosításában.

Az **SZKP GO!** kedvezményes, a futamidő végéig fix kamatozású hiteli 1 milliótól akár 1 milliárd forint hitelösszegig igényelhetők a magyar kis- és középvállalkozások megerősítése érdekében.

Széchenyi Kártya Folyószámlahitel GO!

Szabad felhasználású 2 éves futamidejű folyószámlahitel.
1 millió forinttól akár 100 millió forint összegben.
Fix nettó 2,5% kamat/év.

Széchenyi Likviditási Hitel GO!

Maximum 3 éves futamidejű, szabad felhasználású forgóeszközhitel.
1 millió forinttól akár 250 millió forint összegben.
Fix nettó 2,5% kamat/év.

Széchenyi Beruházási Hitel GO!

Maximum 10 éves futamidejű beruházási hitel.
1 millió forinttól akár 1 milliárd forintig terjedő összegben.
Fix nettó 1% kamat/év.

Széchenyi Turisztika Kártya GO!

Szabad felhasználású, akár 3 éves futamidejű, kifejezetten a turisztikai szektorban működő vállalkozások részére kialakított folyószámlahitel.
1 millió forinttól akár 250 millió forint összegben.
Fix nettó 0,5% kamat/év.

Széchenyi Lízing GO!

Lízing konstrukció, amely felhasználható agrár és nem agrár célú eszközbeszerzések, így például új vagy használt haszongépjármű, gép, berendezés, immateriális javak és ingatlan finanszírozására.
1 millió forinttól akár 1 milliárd forintig terjedő összegben.
Fix nettó 2,5% kamat/év.

Széchenyi Mikrohitel GO!

Beruházási hitel, amely felhasználható agrár és nem agrár beruházási célok finanszírozására.
Kezdő vállalkozások is igényelhetik.
1 millió forinttól 50 millió forint összegben.
Fix nettó 0,5 % kamat/év.

Agrár Széchenyi Beruházási Hitel GO!

Maximum 10 éves futamidejű, meghatározott agrár hitelcélok finanszírozására felhasználható beruházási hitel.
1 milliótól 1 milliárd forintig terjedő összegben.
Fix nettó 1% kamat/év.

VÁLTOZÁS A KAMARAI HOZZÁJÁRULÁS BEFIZETÉSÉNEK RENDJÉBEN!

A gazdasági kamarákról szóló törvényben meghatározott évi **5.000,- Ft** kamarai hozzájárulás jövőbeni megfizetésével kapcsolatban a következőkről tájékoztatjuk.

A kamarai hozzájárulást **2022. január 1-jét követően** nem a vállalkozás székhelye szerinti területi kamarának, hanem az országos kamarának, vagyis a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarának kell megfizetni a Gránit Banknál vezetett

12100011-10639683

számú bankszámlára.

A közlemény rovatban kérjük tünnetesse fel vállalkozása 11 számszámjegyű adószámát a befizetés beazonosítása érdekében.

Amennyiben az Ön vállalkozásának, illetve az Ön által vezetett vállalkozásnak a **2021. december 31-ét megelőző időszakra vonatkozóan hálalaléka van** a kamarai hozzájárulás megfizetése vonatkozásában, úgy azt **változtatlanul a székhelye szerint illetékes területi kereskedelmi és iparkamara felé szíveskedjen rendezni.**

Kérjük, hogy a jövőbeni befizetéseinek a fentiek szerint szíveskedjen eljárni.

Tájékoztatjuk, hogy a 2022. január 1-jét követően a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara által beszedett kamarai hozzájárulás **90%-a az eddigi gyakorlatnak megfelelően a székhelye szerint illetékes területi kereskedelmi és iparkamarához kerül és azon kamarai tevékenységek, illetve szolgáltatások pénzügyi fedezetéül szolgál**, amelyeket a területi kamara az Ön vállalkozása részére is biztosít.

A beszédés központosítása kizárólag a forrásallokáció hatékonyságának javítását szolgálja.

Befizetési határidő:

2022. március 31.