

ÚTMUTATÓ

a 2012-ben elvárt béremelésről szóló kormányrendelet

gyakorlati végrehajtásának és így a szociális hozzájárulási adóból

érvényesíthető adókedvezmény érvényesítésének elősegítéséhez

A Magyar Közlöny 2011. évi 157. számában 2011. december 22-én megjelent a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló 299/2011. (XII.22.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet). Az abban foglaltak végrehajtásának elősegítése egyaránt érdeke a munkavállalóknak, a munkáltatóknak és a kormánzatnak.

Az Útmutató kiadásának célja, hogy szakmai segítséget nyújtson a Rendeletben foglaltak értelmezéséhez, és végső soron hozzájáruljon a 2012-ben adó- és járulékteher növekedéssel érintett munkavállalók 2011. évi nettó nominális bérének megőrzéséhez, a bruttó bérek ezt szolgáló növelését célzó munkáltatói döntések meghozatalához, és így a munkáltatói adókedvezmény zökkenőmentes érvényesítéséhez.

Az elvárt béremelésnek a munkáltató döntésén alapuló végrehajtásától függetlenül a minimálbér és a garantált bérminimum összege 2012. január 1-jétől emelkedik az erről szóló 198/2011. (XII.22.) Korm. rendelet szerint havi 93 000, illetve 108 000 Ft-ra. Az ennek hatálya alá tartozó béreket kötelezően meg kell emelni. Az új kötelező bérminimumokra történő ráállás azonban az érintett munkavállalóknál nem minden esetben elégséges az elvárt béremelés teljesítéséhez.

Törvényi háttér, a törvények és a Rendelet kapcsolata, a Rendelet hatálya

Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 29. §-ában foglaltak szerint 2012. január 1-jétől megszűnik a munkavállalók adójóváírási lehetősége. A törvény 202. §-a szerint szintén 2012. január 1-jétől 1%-ponttal emelkedik a munkavállalók által fizetett egészségbiztosítási járulék. A két intézkedés együttes hatására 2012-ben a havi szinten 216.806 forint alatt keresők 2011. évi nettó nominális bére csak úgy őrizhető meg, ha a bruttó béreik emelkednek. A Rendelet e nettó nominális érték megőrzéséhez szükséges béremelések mértékeit és a béremelés végrehajtásának módját határozza meg. A rendelet hatálya nem terjed ki azokra a munkáltatókra, ahol a Kormány közvetlen munkavállalói kompenzációt biztosít. Ez a költségvetési céllelőirányzatból megvalósuló közvetlen munkavállalói kompenzáció a költségvetési szerveknél és az egyházi fenntartású, közfeladatot ellátó egészségügyi, oktatási, szociális, valamint közgyűjteményi és közművelődési szolgáltatást nyújtó intézményeknél foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki. Minden más munkáltató – ideértve a gazdasági társaságokat, az egyéni

vállalkozásokat és a non-profit szervezeteket - a munkavállalók bruttó bérének a Rendeletben foglaltak szerinti emelésével biztosíthatja a bérek nettó értékének megőrzését 2012-ben.

A Rendelet az elvárt béremelés tekintetében két törvény végrehajtásához ad technikai segítséget.

- a) Az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvénynek a 2011. évi CLVI. törvény 446.§-ával történt módosítása kiegészítette a Munka Törvénykönyve 17. § (1) bekezdését egy új c) ponttal, amely felhatalmazást adott a Kormány számára a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékének, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékének, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályoknak rendeletben történő meghatározására. Az adó- és járulékváltozások 2012. évi konkrét mértékeinek ismeretében az ellentételezés valójában a bruttó 300 000 Ft-nál alacsonyabb, a bruttó 216 806 Ft alatti bérek esetén válik indokolttá 2012-ben.

A 2011. évi XCIX. törvény 6. §-a a közbeszerzési eljárásokon ajánlattevőként történő indulás, valamint a költségvetési támogatások tekintetében ahhoz fűz hátrányos következményeket, ha a munkáltató az érintett munkavállalók legalább kétharmada esetében nem hajtja végre a Rendelet szerinti (annak 2-3. §-ában meghatározott) elvárt béremelést. Emellett a törvény lehetőséget ad arra, hogy a béremeléseket részben béren kívüli juttatásokkal biztosítsa a munkáltató. Ennek beszámítására vonatkozó előírásokat a Rendelet 4. §-a tartalmazza.

- b) A már hivatkozott, az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 460. §-ának (1) bekezdése szerint a folyamatos foglalkoztatás feltételeinek megfelelő munkavállalók körében a Rendeletben foglaltak végrehajtása esetén a szociális hozzájárulási adóból levonható adókedvezményt érvényesíthetnek a foglalkoztatók (munkáltatók). A 460. § (6) bekezdése szerinti számítási módszerrel a béremelések 5% feletti teljes (bér és szociális hozzájárulási adó) költségének levonása válik lehetővé.

Az adókedvezmény igénybevételének és az a) pontban jelzett szankciók alóli mentesítés feltételeiben azonban három eltérés van:

- Az adókedvezmény akkor vehető igénybe, ha valamennyi folyamatosan foglalkoztatott tekintetében a Rendelet szerinti - annak 2-3. §-ában meghatározott - elvárt béremelés végrehajtásra kerül, míg a szankciók elkerülésének a feltétele az érintett munkavállalók kétharmada körében megvalósított elvárt béremelés.
- Az adókedvezmény akkor vehető igénybe, ha a folyamatosan foglalkoztatottak esetében teljes mértékben a Rendelet 2-3. §-ában foglaltak szerint valósítják meg a béremelést a foglalkoztatók (munkáltatók). A szankciók elkerülése érdekében ugyanakkor elfogadható, hogy az elvárt béremelést a Rendelet 2-3. és 4. §-a együttes alkalmazásával – tehát részben a béren kívüli juttatások növelésével – valósítja meg a munkáltató.
- Az adókedvezmény igénybevételénél a folyamatos foglalkoztatás fogalmába beletartoznak a 2011. november 1-je és december 31-e közötti időszak bármely

napján nem csak az adott munkáltatóval, hanem a belföldi kapcsolt vállalkozások körébe tartozó bármely munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók, amennyiben az adókedvezményt igénybe vevő munkáltató foglalkoztatja őket munkaviszonyban 2012-ben. Az elvárt béremelést tehát ebben a szélesebb körben kell teljes egészében a Rendelet szerinti módon végrehajtani az adókedvezmény igénybevételéhez. A szankciók elkerüléséhez a 2011. november 1-je és december 1-je közötti időszak bármely napján az adott munkáltatóval munkaviszonyban állók körében szükséges a munkavállalók legalább kétharmada számára biztosítani a Rendelet 2-3. és 4. §-a együttes alkalmazásával az elvárt béremelést. A személyi hatályban meglévő eltérést a Rendelet 1. §-ának (1) és (2) bekezdése tartalmazza. Közös azonban a személyi hatályt illetően, hogy a Rendelet hatálya a munkaviszonyban állókra terjed ki, amely körbe beletartoznak a munkából tartósan távol lévők, az ún. jogi állományba lévők is.

A jelzett három eltérés kivételével minden más vonatkozásban a Rendeletben foglaltak azonosan értelmezendők a 2011. évi XCIX. törvény és a 2011. évi CLVI. törvény 460. §-ának alkalmazása tekintetében.

Az elvárt béremelések és a kompenzációs rendszer alapelvei

Kompenzációs célú adókedvezményre jogosult az a munkáltató, aki a Rendeletben meghatározott elvárt béremelést minden folyamatosan foglalkoztatott munkavállalója esetében végrehajtotta. Az elvárt béremelés mértéke úgy került meghatározásra, hogy a munkavállalók nettó bére változatlan feltételek mellett ne csökkenjen.

Az adókedvezmény összege úgy került meghatározásra, hogy a munkavállalók nettó bérének változatlansága esetén a foglalkoztatás munkáltatóra háruló költségei munkavállalónként legfeljebb 5%-kal nőjenek.

Amennyiben a vállalkozás a feltételeket teljesítette, az adókedvezmény a 2012-ben újonnan belépett munkavállalók esetében is igényelhető. Az újonnan alakult foglalkoztatók automatikusan jogosultak a kedvezmény igénybevételére, kivéve, ha belföldi kapcsolt vállalkozásuk által 2011-ben, a november 1-jét követő időszakban foglalkoztatott munkavállalót foglalkoztatnak 2012-ben (adóörvény 460. § (3)). Utóbbi esetben az adott munkavállaló kapcsán végre kell hajtani az elvárt béremelést az adókedvezmény igénybevételéhez.

2012. év közben visszamenőleges hatállyal végrehatott elvárt béremelés esetén – ha ezzel az elvárt béremelés valamennyi folyamatosan foglalkoztatott munkavállaló esetében teljesült az adott hónapokra vonatkozóan - a kompenzáció visszamenőleges is érvényesíthető (2001. évi CLVI. törvény 460. § (2) bekezdés).

Kik igényelhetik a kompenzációt?

A kedvezményt a költségvetési szervek, valamint az egyházi fenntartású, közfeladatot ellátó egészségügyi, oktatási, szociális, valamint közgyűjteményi és közművelődési szolgáltatást nyújtó intézmények kivételével minden munkáltató igényelheti, aki valamennyi folyamatosan foglalkoztatott munkavállalója számára (beleértve a belföldi kapcsolt vállalkozástól a munkáltató

állományában került munkavállalót is) a Rendeletben meghatározott elvárt béremelést kizárólag a bérek növelésével biztosította.

A kompenzáció összege

A kompenzáció összege 2012-ben az alábbi képlet segítségével kerül meghatározásra:

$$\begin{aligned} X * 0,215, & \quad \text{ha } X \leq 75\,000 \\ 16\,125 - ([X-75\,000] * 0,14), & \quad \text{ha } X > 75\,000, \end{aligned}$$

ahol X az adott hóban kifizetett bruttó munkabér összege.

A kedvezmény alapja a munkavállalót a munkaviszonyára tekintettel megillető (bruttó) munkabér, melyet a számviteli törvényben foglaltak értelemszerű alkalmazásával kell meghatározni.

A fenti képlet biztosítja, hogy amennyiben a munkavállaló nettó jövedelmét szinten tartotta, a munkáltató költségei csupán 5%-kal nőjenek.

Mely munkavállalók esetében szükséges végrehajtani a béremelést a kompenzáció igénybevételéhez?

A béremeléseket a folyamatosan foglalkoztatott munkavállalók esetében szükséges végrehajtani. Folyamatosan foglalkoztatott munkavállalónak minősül az olyan munkavállaló, aki

- a) 2011-ben a 2011. november 1-jén kezdődő időszak bármely napján az adókedvezményt érvényesítő kifizetővel munkaviszonyban állt (természetes személy kifizető esetében ideértve különösen az általa egyéni vállalkozóként, mezőgazdasági őstermelőként vagy egyéb körülmények között munkaviszony keretében foglalkoztatott természetes személyt);
- b) 2011-ben a 2011. november 1-jén kezdődő időszak bármely napján az adókedvezményt érvényesítő kifizető kapcsolt vállalkozásával – akár csak egyetlen napig – munkaviszonyban állt (természetes személy kifizető esetében ideértve különösen az olyan egyéni cég által munkaviszonyban foglalkoztatott természetes személyt, amely egyéni cégnek a kifizető vagy közeli hozzátartozója a tagja, valamint a közeli hozzátartozója által egyéni vállalkozóként, mezőgazdasági őstermelőként vagy egyéb körülmények között munkaviszony keretében foglalkoztatott természetes személyt).

Az elvárt béremelés viszonyítási alapja (2011. évi rendszeres bér és referencia időszak)

Az elvárt béremelés teljesítéséhez szükséges béremelés 2012. évi mértékét (összegét) és ehhez a 2011. évi viszonyítási alapot mindkét hivatkozott törvény (az alacsony keresetű munkavállalók béreinek emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvény, illetve az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény) végrehajtása céljából az érintett - havi 216.806 Ft alatt kereső munkavállalókra – személyenként külön-külön szükséges meghatározni. Az elvárt béremelés mértékét a Rendelet mellékletében szereplő táblázat tartalmazza.

A Rendelet 2. § (2) bekezdése szerint az elvárt béremelés alapjául szolgáló 2011. évi munkabéren a munkavállaló személyi alpbérének és rendszeres bérpótlékainak (a Rendeletben együtt: rendszeres

bér) egész havi átlagát kell érteni. A Rendelet 2. § (5) bekezdése rögzíti továbbá, hogy teljesítménybér alkalmazása esetén személyi alapbéren a százszázalékos teljesítéshez kapcsolódó teljesítménybér értendő.

Az elvárt béremelés alapjául szolgáló 2011 évi rendszeres bér meghatározásának szabályai:

1. Ha a munkavállaló a referencia időszakban (lásd később) a személyi alapbéren kívül nem részesült rendszeres bérpótlékban, és/vagy teljesítménybérben, akkor a munkavállaló 2011. évi egész havi munkabére azonos a személyi alapbérével. Ha a személyi alapbér órabérben került megállapításra, akkor 174-gyel, rész munkaidő esetén ennek időarányos részével történő szorzással kell meghatározni a havi személyi alapbért, illetve munkabért. Ez gyakorlatilag minden munkavállalónál egyetlen személyi alapbér adat, amivel a munkáltatónak a továbbiakban számolnia kell. Kivétel képez, ha valaki 2011. október 31-ét követően létesített az adott munkáltatóval munkaviszonyt, és ezt követően a személyi alapbére még 2011-ben megváltozott. Ebben az esetben a különböző (tehát nem egyetlen) személyi alapbérrel díjazott időszakoknak a munkavállaló munkarendje szerinti munkanapjaival súlyozott átlagaként kell meghatározni a 2011. évi személyi alapbért/rendszeres bért (Rendelet 2. § (2) bekezdés d) pontja).
2. Ha a munkavállaló a referencia időszakban a személyi alapbéren kívül rendszeres bérpótlékban is részesült, akkor a 2011. évi rendszeres bér személyi alapbér részét az 1. pont szerint kell meghatározni. A rendszeres pótlékok pedig azok a bérpótlékok, amelyeket a munkavállaló távolléti díjának számítása során ilyenként egyébként is figyelembe kell venni (a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 151/A. § (2) bekezdés). A túlórapótlék tehát nem veendő figyelembe, a műszakpótlék viszont igen. A rendszeres pótlékoknak az egész havi átlagát a referencia időszakban ilyen címen történt kifizetések alapján kell meghatározni olyan módon, hogy a pótlék címen történt kifizetéseket osztani kell a ledolgozott munkanapok számával, majd pedig szorozni kell a referencia időszak hónapjainak a munkavállaló munkarendje szerinti átlagos munkanapjai számával, beleértve a Munka Törvénykönyve 125. § (3) bekezdése szerinti munkaszüneti napokat is. A havi rendszeres bér egyenlő a havi személyi alapbér és a havi rendszeres bérpótlékok összegével.
3. Teljesítménybér alkalmazása esetén személyi alapbérként a százszázalékos teljesítménynek megfelelő teljesítménybér veendő figyelembe. A jellemző teljesítménybéres formák esetében ez a következőket jelenti:
 - a) Ha a teljes összegű személyi alapbéren nyugvó teljesítménybéres bérformában a munkavállaló százszázalékos teljesítmény esetén a személyi alapbérét kapja meg teljesítménybérként, akkor a rendszeres bér személyi alapbér része azonos az 1. pont szerinti személyi alapbérrel.
 - b) A személyi alapbérrel, illetve kisebb összegű fix bérrel kombinált teljesítménybéres bérformában a bérezési forma fix része és a százszázalékos teljesítményhez kapcsolódó teljesítménybér rész együttes összege képezi a rendszeres bér személyi alapbér részét. Ennek az egész referencia időszakra vonatkozó egész havi átlagát a 2. pontban a pótlékokra leírtakkal azonos módon kell meghatározni.
 - c) Nem a munkavállaló bérére, hanem az elvégzendő munka bérezésén nyugvó teljesítménybéres bérformában a referencia időszakban százszázalékos teljesítés esetén járó teljesítménybért kell átszámolni egész havi bérre a 2. pontban leírtak szerint, és ez képezi a rendszeres bér személyi alapbér részét.

- d) Jutalékos bérformák esetén a százszázalékos teljesítés nem értelmezhető, ezért ebben az esetben a bérforma időbér része (ha van ilyen) és a referencia időszakban ténylegesen kifizetett jutalék együttes összegét kell átszámolni egész havi bérré a 2. pontban leírtak szerint, és ez képezi a rendszeres bér személyi alpbér részét.

A fent leírt számítások során tehát a munkavállaló számára biztosított 2011. évi munkabér kifizetések közül nem kell (nem lehet) figyelembe venni a teljesítménybéres bérforma részét nem képező prémiumokat, a jutalmakat, a 13. havi béreket, a távolléti díj stb. munkabér kifizetésüket.

A számításokat a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében is a havi tényleges munkaidőre kell elvégezni, a teljes munkaidőre való átszámítás nem alkalmazandó.

A Rendelet megfogalmazásában a 2011. évi egész havi átlagos rendszeres bér az olyan teljes havi vagy egész hónapra átszámított bért jelenti tehát, amit a munkavállaló a teljes hónapban végzett munka alapján 2011. év átlagában a referencia időszakban rendszeresen megkapott vagy törthónap esetén megkapott volna. Ez a 2011. évi egész havi átlagos rendszeres bér a Rendelet melléklete alkalmazása során mint 2011. évi munkabér veendő figyelembe.

A munkából tartósan távol lévő munkavállalók 2011. évi személyi alpbérére a Rendelet 2. § (8) bekezdése szerint kell meghatározni, tehát a már esetleg évek óta változatlan béreket aktualizálni kell.

Referencia-időszak

A főszabály szerint a 2011. év azon időszakának béradatai veendők figyelembe, amely időszak alatt a munkavállaló személyi alpbére megegyezik a 2011. december 31-i, illetve a 2011. november 1-je és december 31-e közötti időszakban történt munkaviszony megszűntetés időpontja szerinti személyi alpbérével. Ennek jellemző példái:

- Akinek 2011. január 1-jét követően nem változott a személyi alpbére, annak a 2011. teljes év béradatait kell figyelembe venni.
- Akinek 2011. év közben – legkésőbb 2011. október 31-én - változott a személyi alpbére, annak a legutolsó évközi változás időpontjától 2011. december 31-ig (vagy a november-december havi munkaviszony megszűnési időpontig) számított időszak béradatait kell figyelembe venni.
- Akinek 2011. év közben – legkésőbb 2011. október 31-én – több alkalommal változott a személyi alpbére, annak a legutolsó évközi változás időpontjától 2011. december 31-ig (vagy a november-december havi munkaviszony megszűnési időpontig) számított időszak béradatait kell figyelembe venni.
- Aki 2011. év közben létesített az adott munkáltatóval munkaviszonyt, és 2011-ben nem változott a személyi alpbére, annak az évközi belépési időponttól számított időszak béradatait kell figyelembe venni.
- Aki 2011. év közben létesített az adott munkáltatóval munkaviszonyt, és 2011-ben még év közben – legkésőbb 2011. október 31-én - változott a személyi alpbére, annak a legutolsó évközi változás időpontjától 2011. december 31-ig (vagy a november-december havi munkaviszony megszűnési időpontig) számított időszak béradatait kell figyelembe venni.

A főszabály mellett a 2011. október 31-ei időpontot követően történt változások tekintetében két szabályt tartalmaz a Rendelet 2. §-ának (2) bekezdése:

- Akinek a munkaviszonya 2011. október 31-én fennállt, és 2011. október 31-ét követően megváltozott a személyi alapbére, annak e változás időpontja előtti időszakra kell a főszabályt alkalmazni, és a 2011. október 31-ét követő bérváltozás utáni időszakot figyelmen kívül kell hagyni.
- Aki 2011. október 31-ét követően létesített az adott munkáltatóval munkaviszonyt, a belépés időpontjától számított teljes 2011. évi időszak béradatait kell figyelembe venni, akkor is, ha közben a személyi alapbér még 2011-ben megváltozott.

A fentiek alapján az elvárt béremelés vonatkozik arra a munkavállalóra is, akinek a munkaviszonya 2011. november 1-jét követően az adott munkáltatónál megszűnt, és 2012-ben a munkáltatóval (a kompenzáció igénybevétele szempontjából ideértve a belföldi kapcsolt vállalkozást is) 2012-ben újra munkaviszonyt létesített.

Az elvárt béremelés

A Rendelet 3. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a 2. § (2) bekezdés szerinti személyi alapbér emelésével tehet eleget az elvárt béremelésnek. A 2. § (5) bekezdésére is figyelemmel ez azt jelenti, hogy

- időbér esetén valóban a 2011. évi személyi alapbér emelését szükséges a 3. § (1)-(2) bekezdésben foglaltak szerint végrehajtani,
- teljesítménybér esetén (ideértve az időbérrel – fix bérrel - kombinált teljesítménybéres formákat) valójában a 2011. évi teljesítménybért kell a megfelelő mértékben megemelni.

Rendszeres bérpótlék esetén a személyi alapbér (teljesítménybér) emelése mértékének meghatározására választási lehetőséget biztosít a Rendelet:

- A 3. § (2) bekezdése szerint a 2011. évi rendszeres bérpótlékok figyelembevételével kell meghatározni a személyi alapbér (teljesítménybér) emelés mértékét, ami a személyi alapbértől függő pótlékok növekedését is maga után vonja.
- A 3. § (3) bekezdése egyszerűbb megoldásként – az adminisztrációs teher csökkentését célozva - a munkáltató számára **biztosítja annak lehetőségét, hogy rendszeres bérpótlékok fizetése esetén is a 2011. évi személyi alapbér alapján – a 2011. évi rendszeres bérpótlékok figyelmen kívül hagyásával - állapítsa meg és hajtsa végre az elvárt mértékű béremelést.** Ez az egyszerűsített eljárás alkalmazható a teljesítménybéres bérformában dolgozóknál is a teljesítménybér emelésével, abban az esetben, ha a teljesítménybér mellett rendszeres bérpótlék fizetésére is sor került 2011-ben.

Tolerancia

Az esetleges számítási hibák elbírálása érdekében a kompenzációhoz kapcsolódóan az adótörvény 464/A. és 464./B §-ai¹ a szokásosnál enyhébb szankciókat határoznak meg, amennyiben

- az elvárt béremelést a kedvezmény igénybevevője a folyamatosan foglalkoztatottak legalább 90%-ában teljes mértékben teljesítette, és
- az elvárt béremelés és a végrehajtott béremelés különbsége összesen nem haladja meg az adott hóban folyamatosan foglalkoztatottnak minősülő valamennyi munkavállaló létszámának és 300 Ft-nak a szorzatát, és
- amennyiben az érintett munkavállaló az ellenőrzés megkezdésekor még a munkáltatóval állt munkaviszonyban, a kedvezmény igénybevevője legkésőbb az ellenőrzés megállapításairól hozott határozat jogerőre emelkedéséig bizonyítja, hogy az elvárt béremelést az ellenőrzéssel érintett időszak vonatkozásában visszamenőleg valamennyi folyamatosan foglalkoztatott munkavállalója tekintetében teljesítette.

Ilyen esetekben a munkáltató a jogosulatlanul igénybevett kedvezmény összege 15%-ának megfelelő, de legalább 100.000 Ft mértékű mulasztási bírságot köteles fizetni. Mentesül a bírság alól az a munkáltató, aki a szükséges béremelést valamennyi folyamatosan foglalkoztatott munkavállaló tekintetében visszamenőleg, az ellenőrzés megkezdésének időpontját megelőzően végrehajtotta (Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 172. § (20d) bekezdése).

*_*_*_*

Példák az elvárt bérnövekedés teljesítésére

Személyi alapbér bérpótlék nélkül

Ha a 2011. évi személyi alapbér mértéke nem haladja meg az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a 2011. évi személyi alapbér 26%-os növelésével megvalósul az elvárt béremelés (3. § (1) bekezdés a) pont).

Ha a 2011. évi személyi alapbér mértéke meghaladja az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a Melléklet 2. pontja szerinti táblázat 2011. évi személyi alapbérnek (ami ebben az esetben megegyezik a 2011. évi munkabérrel) megfelelő sorában szereplő összeggel kell növelni a 2011. évi személyi alapbért az elvárt béremelés megvalósítása érdekében (3. § (1) bekezdés b) pont és (2) bekezdés).

1. számú példa: A 2011. évi személyi alapbér 40.000 Ft/hó (részmunkaidő). Elvárt emelés: $40.000 \cdot 0,26 = 10.400$. Tehát 50.400 Ft/hó 2012. évi személyi alapbér esetén valósul meg az elvárt béremelés.

2. számú példa: 2011. évi személyi alapbér 120.000 Ft/hó. Elvárt emelés a 115.801 – 121.700 bérsávban: 12.600 Ft/hó. Tehát 132.600 Ft/hó 2012. évi személyi alapbér esetén valósul meg az elvárt béremelés.

3. számú példa: A 2011. évi személyi alapbér 78.000 Ft/hó. Elvárt emelés a 74.401–80.300 bérsávban: 14.700 Ft/hó. Tehát 92.700 Ft/hó 2012. évi személyi alapbér esetén valósul meg az elvárt béremelés. Ez esetben azonban valójában a személyi alapbért a minimálbér új összegére, 93.000 Ft/hó összegre kell emelni, mégpedig 2012. január 1-jétől, ha a példa teljes munkaidős munkavállalóra vonatkozik.

¹ Megállapította a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról szóló 2011. évi CLXXXI. törvény 121. §-a

4. számú példa: A 2011. évi személyi alapbér 85.000 Ft/hó. Elvárt emelés a 80.301 – 86.200 bérsávban: 14.400 Ft/hó. Tehát 99.400 Ft/hó 2012. évi személyi alapbér esetén valósul meg az elvárt béremelés. E példában így nem elég a teljes munkaidős munkavállaló esetében a minimálbér 2012. évi 93.000 Ft-os összegére felemelni a teljes személyi alapbért az elvárt béremelés megvalósulásához.

Személyi alapbér + rendszeres bérpótlékok

A Rendelet szerint ebben az esetben a személyi alapbér növelésével eleget lehet tenni az elvárt béremelésnek, mivel az alapbér növelése esetén a rá vetülő bérpótlékok összege is emelkedik.

Ha a 2011. évi rendszeres bér nem haladja meg az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a 2011. évi személyi alapbér 26%-os növelésével – a személyi alapbérre vetülő bérpótlékok emelkedésével együtt - valósul meg az elvárt béremelés (3. § (1) bekezdés a) pont).

Ha a 2011. évi rendszeres bér mértéke meghaladja az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a Rendelet 3. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése szerinti módon kell meghatározni a szükséges személyi alapbér-emelést.

Ez esetben a munkáltató azonban választhatja az 3. § (3) bekezdés szerinti egyszerűsített megoldást is, tehát a rendszeres bérpótlékok számítása nélkül határozza meg a személyi alapbér növelését: a Melléklet 2. pontja szerinti táblázat 2011. évi személyi alapbérnek megfelelő sorában szereplő összeggel kell növelni a 2011. évi személyi alapbért az elvárt béremelés megvalósítása érdekében.

Az alábbi példák nem az egyszerűsített megoldásra vonatkoznak.

5. számú példa: 2011. évi rendszeres bér 50.000 Ft/hó, személyi alapbér 45.000 Ft/hó (részmunkaidő). Személyi alapbér emelés: $45.000 \cdot 0,26 = 11.700$. Tehát 56.700 Ft/hó 2012. évi személyi alapbér esetén valósul meg az elvárt béremelés, annak figyelembevételével, hogy bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

6. számú példa: 2011. évi rendszeres bér 65.000 Ft/hó, személyi alapbér 58.000 Ft/hó (részmunkaidő). A 2011. évi személyi alapbér/rendszeres bér: $58.000/65.000=0,892$. A 65.000 Ft/hó rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabér-emelés: 15.300 Ft/hó. Ez a 2011. évi személyi alapbér $15.300 \cdot 0,892 = 13.648$ Ft/hó növelésével, tehát 71.648 Ft/hó 2012. évi személyi alapbérrel érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

7. számú példa: 2011. évi rendszeres bér 85.000 Ft/hó, személyi alapbér 78.000 Ft/hó. A 2011. évi személyi alapbér/rendszeres bér: $78.000/85.000=0,918$. A 85.000 Ft/hó rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 14.400 Ft/hó. Ez a 2011. évi személyi alapbér $14.400 \cdot 0,918 = 13.219$ Ft/hó növelésével, tehát 91.219 Ft/hó 2012. évi személyi alapbérrel érhető el. Mivel a minimálbér szabály alapján teljes munkaidő esetén a személyi alapbér nem lehet kevesebb havi 93.000 Ft-nál, valójában a személyi alapbért az elvárt munkabéremeléshez szükségesnél nagyobb mértékben, az új minimálbérre meg kell emelni. A bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

8. számú példa: 2011. évi rendszeres bér 175.528 Ft/hó, személyi alapbér 163.000 Ft/hó. A 2011. évi személyi alapbér/rendszeres bér: $163.000/175.528=0,929$. A 175.528 Ft/hó rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 10.000 Ft/hó. Ez a 2011. évi személyi alapbér $10.000*0,929 = 9.290$ Ft/hó növelésével, tehát 172.290 Ft/hó 2012. évi személyi alapbérrel érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

9. számú példa: 2011. évi rendszeres bér 218.300 Ft/hó, személyi alapbér 200.000 Ft/hó. Mivel a 2011. évi rendszeres bér meghaladja a 216.805 Ft/hó összegű felső határt, annak ellenére, hogy a személyi alapbér nem éri el a 216.805 Ft/hó összeget, a személyi alapbért nem szükséges emelni.

Teljesítménybér bérpótlék nélkül

Teljesítménybér esetén a Rendelet alkalmazásában személyi alapbéren a százszázalékos teljesítéshez kapcsolódó teljesítménybért kell érteni (2. § (5) bekezdés).

Ha a 2011. évi teljesítménybér (személyi alapbér) mértéke nem haladja meg az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a 2011. évi teljesítménybér (személyi alapbér) 26%-os növelésével megvalósul az elvárt béremelés (3. § (1) bekezdés a) pont).

Ha a 2011. évi teljesítménybér (személyi alapbér) mértéke meghaladja az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a Rendelet 3. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése szerinti módon kell meghatározni a szükséges személyi alapbér-emelést.

A következőkben a hivatkozások az 5-6. oldalon szereplő teljesítménybéres bérformákra történnek.

3a) pont: Százszázalékos teljesítés esetén a személyi alapbér jár

Az ide vonatkozó példák megegyeznek a fenti 1-4. számú példákkal, mert a személyi alapbér megfelelő emelése biztosítja a százszázalékos teljesítéshez tartozó teljesítménybért.

3b) pont: Százszázalékos teljesítés esetén fix bér + teljesítménybér jár

10. számú példa: 2011. évi fix bér: 60.000 Ft, százszázalékos teljesítménybér: 15.000 Ft. A 2011. évi teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) tehát 75.000 Ft/hó (részmunkaidő), aminek szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 14.700 Ft/hó. A munkáltató az elvárt béremelésnek a teljesítménybér tényezők módosításával tehet eleget (3. § (5) bekezdés).

Ha a teljesítménybér rész nem függ a fix bér mértékétől, akkor például felemelheti a fix bért 74.700 Ft/hó összegre és a teljesítménybér részt változatlanul hagyja. Alternatív megoldásként a fix bért változatlanul is hagyhatja, és a teljesítménybér részt emeli fel 29.700 Ft/hó összegre. Természetesen lehetséges olyan megoldás is, hogy mindkét bértényezőt emeli a munkáltató úgy, hogy az emelések együtt kiadják a 14.700 Ft/hó növekményt.

Ha a teljesítménybér rész a fix bér rész arányában került megállapításra, akkor erre tekintettel a fix bér emelésénél lehet úgy eljárni, hogy a teljesítménybér rész növekménnyel együtt megvalósuljon a 14.700 Ft/hó növekmény. Ennek számítási módja: Fix bér növelése: $60.000/75.000*14.700 = 11.760$ Ft/hó. A teljesítménybér rész $15.000/75.000*14.700 = 2.940$ Ft/hó növekményével együtt megvalósul a 14.700 Ft/hó rendszeres bér növekmény.

11. számú példa: 2011. évi fix bér: 70.000 Ft, százalékos teljesítménybér: 35.000 Ft. A 2011. évi teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) tehát 105.000 Ft/hó (a minimálbér alatti fix bér ellenére a teljesítménybér miatt a példa vonatkozhat teljes munkaidősre), aminek szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 13.200 Ft/hó. A munkáltató az elvárt béremelésnek a teljesítménybér tényezők módosításával tehet eleget (3. § (5) bekezdés).

Ha a teljesítménybér rész nem függ a fix bér mértékétől, akkor például felemelheti a fix bért 83.200 Ft/hó összegre és a teljesítménybér részt változatlanul hagyja. Vagy a fix bért hagyja változatlanul, és a teljesítménybér részt emeli fel 48.200 Ft/hó összegre. Természetesen lehetséges olyan megoldás is, hogy mindkét bértényezőt emeli a munkáltató úgy, hogy együtt kiadja a 13.200 Ft/hó növekményt.

Ha a teljesítménybér rész a fix bér arányában került megállapításra, akkor erre tekintettel a fix bér emelésénél lehet úgy eljárni, hogy a teljesítménybér rész növekménnyel együtt megvalósuljon a 13.200 Ft/hó növekmény. Ennek számítási módja: Fix bér növelése: $70.000/105.000 \cdot 13.200 = 8.800$ Ft/hó. A teljesítménybér rész $35.000/105.000 \cdot 13.200 = 4.400$ Ft/hó növekményével együtt megvalósul a 13.200 Ft/hó rendszeres bér növekmény.

12. számú példa: 2011. évi fix bér: 190.000 Ft, százalékos teljesítménybér: 35.000 Ft. A 2011. évi teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) tehát 225.000 Ft/hó. Mivel a 2011. évi rendszeres bér meghaladja a 216.805 Ft/hó összegű felső határt, annak ellenére, hogy a bérforma fix része nem éri el a 216.805 Ft/hó összeget, a teljesítménybér-tényezőket nem szükséges módosítani.

3c) pont: Százszázalékos teljesítés esetén az elvégzett munka bére jár

13. számú példa: 2011. évi százalékos teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) 57.000 Ft/hó (részmunkaidő). A Melléklet 1. pontja alapján az elvárt munkabéremelés $57.000 \cdot 0,26 = 14.820$ Ft. Azonos százalékos 2012. évi teljesítmény esetén a teljesítménybérnek el kell érnie a 71.820 Ft/hó összeget. A munkáltató az elvárt béremelésnek a teljesítménybér tényezők módosításával tehet eleget (3. § (5) bekezdés). Ezt úgy biztosíthatja a munkáltató, hogy a munka (munkák) bértételét, a normaidő bérét 26%-kal megnöveli.

14. számú példa: 2011. évi százalékos teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) 94.000 Ft/hó. A munkavállaló teljes munkaidőben dolgozik. A munkakör ellátása középfokú képesítést igényel. A Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 13.800 Ft/hó. Ez havi 107.800 Ft/hó teljesítménybért biztosítana százalékos teljesítmény mellett. Ez azonban nem éri el a garantált bérminimum 2012. évi 108.000 Ft/hó kötelező összegét, amihez 14.000 Ft/hó emelés szükséges. A garantált bérminimumot úgy biztosíthatja a munkáltató, hogy a munka (munkák) bértételét, a normaidő bérét $14.000/94.000 = 14,9\%$ -kal - mégpedig 2012. január 1-jétől - megnöveli.

15. számú példa: 2011. évi százalékos teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) 180.000 Ft/hó. Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 9.500 Ft/hó. A munkáltató az elvárt béremelésnek a teljesítménybér

tényezők módosításával tehet eleget (3. § (5) bekezdés).). Ezt úgy biztosíthatja a munkáltató, hogy a munka (munkák) bértételét, a normaidő bérét $9.500/180.000 = 5,3\%$ -kal megnöveli.

3d) pont: Jutalékos bérforma fix bérrel kombinálva

16. számú példa: 2011. évi fix bérrel kombinált jutalék (a Rendelet alkalmazásában egyúttal a példában rendszeres bér is) 120.000 Ft/hó, amelyből a fix bér 100.000 Ft/hó. A Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt béremelés 12.600 Ft/hó.

A munkáltató az elvárt béremelésnek úgy tehet eleget, hogy egyrészt $100.000/120.00 \cdot 12.600 = 10.500$ Ft/hó összeggel megemeli a fix bért, így a megemelt fix bér 110.500.- Ft/hó. Másrészt a jutalék arányosan növekvő összegét a teljesítmény-tényezők módosításával határozza meg a munkáltató.

3d) pont: Tiszta jutalékos bérforma

17. számú példa: 2011. évi tiszta jutalék (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) 120.000 Ft/hó. Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 12.600 Ft/hó. A munkáltató az elvárt béremelésnek a teljesítménybér tényezők módosításával tehet eleget (3. § (5) bekezdés). Ezt úgy biztosíthatja a munkáltató, hogy a forgalomarányos jutalékot növeli $12.600/120.000 = 10,5\%$ -kal.

A munkavállalónak a bérforma részét nem képező - munkaszerződés szerinti - személyi alapbérét a jutalék növelésének arányában indokolt emelni.

18. számú példa: 2011. évi tiszta jutalék (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér, egyúttal a példában rendszeres bér is) 250.000 Ft/hó. Mivel a 2011. évi rendszeres bér meghaladja a 216.805 Ft/hó összegű felső határt, a teljesítménybért nem szükséges emelni.

Teljesítménybér + rendszeres bérpótlékok

A Rendelet szerint ebben az esetben a teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér) növelésével eleget lehet tenni az elvárt béremelésnek, mivel a teljesítménybér (személyi alapbér) növelése esetén a rá vetülő bérpótlékok összege is emelkedik.

Teljesítménybér esetén a Rendelet alkalmazásában személyi alapbéren a százszázalékos teljesítéshez kapcsolódó teljesítménybért kell érteni (2. § (5) bekezdés).

Ha a 2011. évi rendszeres bér nem haladja meg az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a 2011. évi teljesítménybér (személyi alapbér) 26%-os növelésével – a személyi alapbérre vetülő bérpótlékok emelkedésével együtt - valósul meg az elvárt béremelés (3. § (1) bekezdés a) pont).

Ha a 2011. évi rendszeres bér mértéke meghaladja az 59.600 Ft/hó összeget, akkor a Rendelet 3. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdés szerinti módon kell meghatározni a szükséges teljesítménybér (személyi alapbér) emelést. Ez esetben a munkáltató választhatja az 3. § (3) bekezdés szerinti egyszerűsített megoldást is, tehát a rendszeres bérpótlékok számítása nélkül határozza meg a

teljesítménybér (személyi alapbér) növelését. Az egyszerűsített megoldás választása esetén a Melléklet 2. pontja szerinti táblázat 2011. évi százalékos teljesítménybérnek megfelelő sorában szereplő összeggel kell növelni a 2011. évi teljesítménybért.

Az alábbi példák nem az egyszerűsített megoldásra vonatkoznak.

A következőkben a hivatkozások az 5-6. oldalon szereplő teljesítménybéres bérformákra történnek.

3a) pont: Százszázalékos teljesítés esetén a személyi alapbér jár

19. számú példa: A 2011. évi rendszeres bér 50.000 Ft/hó, személyi alapbér 40.000 Ft/hó (részmunkaidő). Elvárt emelés: $40.000 \cdot 0,26 = 10.400$. Tehát 50.400 Ft/hó 2012. évi személyi alapbér esetén valósul meg az elvárt béremelés, mivel a bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

20. számú példa: 2011. évi rendszeres bér: 131.233 Ft, személyi alapbér 120.000 Ft/hó. A 2011. évi személyi alapbér/rendszeres bér: $120.000/131.233 = 0,914$. A 131.233 Ft/hó rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 11.900 Ft. Ez a 2011. évi személyi alapbér $11.900 \cdot 0,914 = 10.877$ Ft/hó növelésével, tehát 130.877 Ft/hó 2012. évi személyi alapbérrel érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

3b) pont: Százszázalékos teljesítés esetén fix bér + teljesítménybér jár

21. számú példa: 2011. évi fix bér: 100.000 Ft, százalékos teljesítménybér: 35.000 Ft, rendszeres bérpótlék: 15.000 Ft. A 2011. évi teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér) tehát 135.000 Ft, rendszeres bér pedig 150.000 Ft/hó. A 2011. évi személyi alapbér (teljesítménybér) /rendszeres bér: $135.000/150.000 = 0,9$. A rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 11.000 Ft/hó. Ez a teljesítménybér $11.000 \cdot 0,9 = 9.900$ Ft/hó növelésével érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér (teljesítménybér) növekedés arányában emelkednek.

A munkáltató a teljesítménybér tényezők módosításával biztosíthatja a teljesítménybér 9.900 Ft/hó összegű növekedését.

Ha a teljesítménybér rész nem függ a fix bér mértékétől, akkor például felemelheti a fix bért 109.900 Ft/hó összegre és a teljesítménybér részt változatlanul hagyja. Vagy a fix bért hagyja változatlanul, és a teljesítménybér részt emeli fel 44.900 Ft/hó összegre. Természetesen lehetséges olyan megoldás is, hogy mindkét bértényezőt emeli a munkáltató úgy, hogy együtt kiadja a 9.900 Ft/hó növekményt.

Ha a teljesítménybér rész a fix bér arányában került megállapításra, akkor erre tekintettel a fix bér emelésénél lehet úgy eljárni, hogy a teljesítménybér rész növekményével együtt megvalósuljon a 9.900 Ft/hó növekmény. Ennek számítási módja: Fix bér rész növelése: $100.000/135.000 \cdot 9.900 = 7.333$ Ft/hó. A teljesítménybér rész $35.000/135.000 \cdot 9.900 = 2.567$ Ft/hó növekményével együtt megvalósul a 9.900 Ft/hó teljesítménybér növekmény.

3c) pont: Százszázalékos teljesítés esetén az elvégzett munka bére jár

22. számú példa: 2011. évi százszázalékos teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér) 150.000 Ft/hó, rendszeres bérpótlék 13.000 Ft/hó, a rendszeres bér tehát 163.000 Ft/hó. A 2011. évi személyi alapbér (teljesítménybér) /rendszeres bér: $150.000/163.000 = 0,92$. A rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 10.500 Ft/hó. Ez a teljesítménybér $10.500 \cdot 0,92 = 9.660$ Ft/hó növelésével érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér (teljesítménybér) növekedés arányában emelkednek.

A munkáltató a teljesítménybér növelésnek a teljesítménybér tényezők módosításával tehet eleget (3. § (5) bekezdés). Ez úgy biztosíthatja a munkáltatót, hogy a munka (munkák) bértételét, a normaidő bérét $9.660/150.000 = 6,4\%$ -kal megnöveli.

3d) pont: Jutalékos bérforma fix bérrel kombinálva

Az ide vonatkozó példa megegyezik a 21. számú példával, azzal a - számításokat nem befolyásoló – eltéréssel, hogy a 2011. évi százszázalékos teljesítménybér helyett a 2011. évi jutalék havi átlagos összegét kell figyelembe venni.

3d) pont: Tiszta jutalékos bérforma

Tiszta jutalékos bérforma esetén bérpótlék fizetése nem jellemző.

Béren kívüli juttatások növekményének figyelembevétele

A kompenzáció igénylésének feltételétől eltérően az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvény alkalmazása szempontjából az elvárt béremelés részben biztosítható a béren kívüli juttatások 2012. évi növekményével is. A beszámítható növekmény azonban nem haladhatja meg az elvárt béremelés 25%-át (Rendelet 4. §-a).

23. számú példa (a 8. számú példa béradatainak figyelembevételével)

2011. évi rendszeres bér 175.528 Ft/hó, személyi alapbér 163.000 Ft/hó. A 175.528 Ft/hó rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 10.000 Ft/hó.

A munkavállaló 2011. évben 200.000 Ft, tehát 16.667 Ft/hó nettó béren kívüli juttatásban részesült. 2012-re 220.000 Ft, tehát 18.333 Ft/hó nettó béren kívüli juttatásra szerzett jogosultságot. A Rendelet 4. § (2) bekezdése szerint a béren kívüli juttatás 2012. évi növekményét a nettó növekmény 130,94%-aként kell meghatározni. Ez $(18.333 - 16.667) \cdot 1,3094 = 2.181$ Ft/hó. A 2.181 Ft/hó növekmény kisebb a 10.000 Ft/hó elvárt béremelés 25%-ánál, azaz 2.500 Ft/hó összegnél. Ezért a teljes növekménnyel csökkenthető a valódi munkabéremeléssel biztosítandó elvárt béremelés, ami így $10.000 - 2.181 = 7.819$ Ft/hó összegre csökken.

A példában a 2011. évi személyi alapbér/rendszeres bér: $163.000/175.528 = 0,929$. Az elvárt béremelés bér része a 2011. évi személyi alapbér $7.819 \cdot 0,929 = 7.264$ Ft/hó növelésével, tehát 170.264 Ft/hó 2012. évi személyi alapbérrel érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

24. számú példa (a 21. számú példa béradatainak figyelembevételével)

2011. évi fix bér: 100.000 Ft, százalékos teljesítménybér: 35.000 Ft, rendszeres bérpótlék: 15.000 Ft. A 2011. évi teljesítménybér (a Rendelet alkalmazásában személyi alapbér) tehát 135.000 Ft, rendszeres bér pedig 150.000 Ft/hó. A rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabéremelés: 11.000 Ft/hó.

A munkavállaló 2011. évben 120.000 Ft, tehát 10.000 Ft/hó nettó béren kívüli juttatásban részesült. 2012-re 150.000 Ft, tehát 12.500 Ft/hó nettó béren kívüli juttatásra szerzett jogosultságot. A Rendelet 4. § (2) bekezdése szerint a béren kívüli juttatás 2012. évi növekményét a nettó növekmény 130,94%-aként kell meghatározni. Ez $(12.500-10.000) \cdot 1,3094 = 3.274$ Ft/hó. A 3.274 Ft/hó nagyobb a 11.000 Ft/hó elvárt béremelés 25%-ánál, tehát 2.750 Ft/hó összegnél. Ezért nem a teljes növekménnyel, hanem 2.750 Ft/hó összeggel csökkenthető a valódi munkabéremeléssel biztosítandó elvárt béremelés, ami így $11.000 - 2.750 = 8.250$ Ft/hó összegre csökken.

A példában a 2011. évi személyi alapbér (teljesítménybér) /rendszeres bér: $135.000/150.000 = 0,9$. Az elvárt béremelés bér része a teljesítménybér $8.250 \cdot 0,9 = 7.425$ Ft/ hó növelésével érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér (teljesítménybér) növekedés arányában emelkednek.

A munkáltató a teljesítménybér tényezők módosításával biztosíthatja a 7.425 Ft/hó növekedést.

Ha a teljesítménybér rész nem függ a fix bér mértékétől, akkor például felemelheti a fix bért 107.425 Ft/hó összegre és a teljesítménybér részt változatlanul hagyja. Vagy a fix bért hagyja változatlanul, és a teljesítménybér részt emeli fel 42.425 Ft/hó összegre. Természetesen lehetséges olyan megoldás is, hogy mindkét bértényezőt emeli a munkáltató úgy, hogy együtt kiadja a 7.425 Ft/hó növekményt.

Ha a teljesítménybér rész a fix bér arányában került megállapításra, akkor erre tekintettel a fix bér emelésénél lehet úgy eljárni, hogy a teljesítménybér rész növekménnyel együtt megvalósuljon a 7.425 Ft/hó növekmény. Ennek számítási módja: Fix bér növelése: $100.000/135.000 \cdot 7.425 = 5.500$ Ft/hó. A teljesítménybér rész $35.000/135.000 \cdot 7.425 = 1.925$ Ft/hó növekményével együtt megvalósul a 7.425 Ft/hó teljesítménybér növekmény.

Munkaidő változás kezelése

A Rendelet 2. § (6) bekezdése a 2011. évi (bázis) adatok átszámítását írja elő abban az esetben, ha a munkavállaló munkaideje 2011. október 31-ét követően megváltozik.

25. számú példa (a 2. számú példa alapulvételével, tehát nincs rendszeres bérpótlék és nincs teljesítménybér)

2011. évi személyi alapbér teljes munkaidő mellett 120.000 Ft/hó. A teljes munkaidő változatlansága esetén az elvárt béremelés a Melléklet 2. pontja szerint 12 600 Ft/hó lenne.

Ha a munkaidő 6 órára csökken, az elvárt béremelés számítása a következő: A 6 órára átszámított 2011. évi személyi alapbér: $120.000/8 \cdot 6 = 90.000$ Ft/hó. 90.000 Ft/hó személyi alapbér (a példában egyúttal rendszeres bér) esetén az elvárt béremelés a Melléklet 2. pontja szerint 14.100 Ft/hó. Ezért a munkavállaló 6 órára biztosított 2012. évi 104.100 Ft/hó személyi alapbére mellett teljesül az elvárt béremelés.

26. számú példa (a 6. számú példa alapulvételével, tehát van rendszeres bérpótlék, de nincs teljesítménybér)

2011. évi rendszeres bér 65.000 Ft/hó, személyi alapbér 58.000 Ft/hó 4 órás részmunkaidő esetén. A 2011. évi személyi alapbér/rendszeres bér: $58.000/65.000=0,892$. A részmunkaidő változatlansága esetén a 65.000 Ft/hó rendszeres bér szintjén a Melléklet 2. pontja táblázata alapján elvárt munkabér-emelés: 15.300 Ft/hó lenne.

Ha a munkaidő 8 órára emelkedik, az elvárt béremelés számítása a következő: A 8 órára átszámított 2011. évi rendszeres bér $65.000/4*8=130.000$ Ft/hó, amiből a személyi alapbér: $58.000/4*8=116.000$ Ft/hó. 130.000 Ft/hó rendszeres bér esetén az elvárt béremelés a Melléklet 2. pontja szerint 11.900 Ft/hó. Ez a személyi alapbér $11.900*0,892 = 10.615$ Ft/hó növelésével, tehát 126.615Ft/hó 8 órás 2012. évi személyi alapbérrel érhető el úgy, hogy a bérpótlékok a személyi alapbér növekedés arányában emelkednek.

Budapest, 2011. december 23.