

HR HÍRLEVÉL

2013. Január



MUNKAÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szerviz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

EXPAT SZOLGÁLTATÁSOK

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

RECRUITMENT / OUTSOURCING PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

- Speciális szakmai tesztelés
- Kompetencia alapú tesztelés
- Munkaerő-közvetítés, direkt keresés
- Munkaerő-kölcsönzés

CAFETERIA SZOLGÁLTATÁSOK

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

BDO AKADÉMIA

- Számviteli, pénzügyi, adózási és munkaügyi képzések
- Tanácsadás és szervezetfejlesztés
- Egyéni készségek fejlesztése
- Munkacsoportok hatékonyságának növelése
- Vezetői kompetenciák szélesítése
- Tehetség menedzsment
- Pályázatírás és projekt menedzsment

1

Januári köszöntő

E havi munkaügyi cikkünk a minimálbér alatti foglalkoztatás öt olyan esetét mutatja be, melyeknél törvényesen a minimálbér alatt történhet az alapbér megállapítása, vagy a havi munkabér kifizetése. A félreértések elkerülése végett hangsúlyozni szeretnénk, hogy ezen foglalkoztatási konstrukciók kapcsán is a jogszabályoknak megfelelően kell az alpbért meghatározni, ugyanakkor munkajogi szempontból rendhagyó jellegük miatt a munkabér összege minimálbér alatti.

Az elmúlt időszakban a kormány több ízben is módosította a Széchenyi Pihenőkártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 55/2011. (IV.12.) Kormányrendeletet. Idei első hírlevelünkben ezeket a változásokat gyűjtöttük össze.

E havi hírlevelünkben az EGT állampolgárok bejelentési kötelezettségére vonatkozó jogszabályt emeljük ki (355/2007. (XII.23.) Kormányrendelet).

Érzékenyen érintette a vállalatokat, amikor 2012. januártól megszűnt a lehetőség, hogy a szakképzési hozzájárulást a dolgozók képzésére fordítsák. A felmerülő igényekre számos vállalatnál pályázati forrásokat igyekeztek bevonni a kieső szakképzési hozzájárulási forrás helyett. A 2013. január 1-én hatályba lépett törvényi változások azonban még nem teljesen rendezték a felnőtt- és szakképzési területet.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

A minimálbér alatti foglalkoztatás öt törvényes esete

#1 Egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállaló munkabére

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 4. § (1a) bekezdése kimondja, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alpbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

Mindez azt jelenti, hogy az idei évben 564,- Ft helyett 480,- Ft, középfokú végzettséget vagy szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén 656,- Ft helyett 571,- Ft óradíj jár alpbérként minimálisan.

#2 Készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkabére

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 91. §-a alapján készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

A Mt. 92.§ (2) bekezdése alapján a teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető (hosszabb teljes napi munkaidő), ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet 1.§ (4) bekezdése kimondja, hogy a rendeletben meghatározott órabértét a teljes munkaidő napi 8 óránál hosszabb időtartama esetén [a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I.törvény (a továbbiakban: Mt.) 92. § (2) bekezdés] arányosan csökkentett mértékben, napi 8 óránál rövidebb időtartama esetén pedig [Mt. 92. § (4) bekezdés] arányosan növelt mértékben kell figyelembe venni. Mindez a gyakorlati megvalósulásban azt jelenti, hogy ha egy munkavállaló napi 12 óra alapulvételével meghatározott teljes munkaidőben készenléti jellegű munkakört tölt be, a felek jogszerűen állapodhatnak meg havi 98.000 Ft-os minimálbérben annak ellenére, hogy a munkavállaló a szokásos 160/168/176 órák helyett 240/252/264 órát tölt munkavégzéssel. Mindez azt is jelenti, hogy órabéres foglalkoztatás esetén a kormányrendeletben szereplő 564,- Ft órabér helyett akár 375,- Ft/óra alapbér is megállapítható.

#3 Teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállaló munkabére

A Mt. 137.§ (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.

A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező [Mt.138.§ (6)].

Teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények száz százalékos, valamint a teljes munkaidő teljesítése esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének (tisztá teljesítménybér,

illetve garantált bér és teljesítménytől függő mozgóbér együttes) összege kell, hogy elérje a 98.000 Ft-ot (minimálbért), középfokú végzettséghez, szakképzettséghez kötött munkakör esetén a 114.000 Ft-ot (garantált bérminimumot).

A minimálbérnek, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összegű munkabérre akkor jogosult a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, ha a teljesítménykövetelményeket teljesíti, vagy ha azok teljesítése nem csak rajta múlik, és ezért a teljesítmény alapján járó bért ilyen összegű garantált bérrel egészíti ki a munkáltató.

Ugyanakkor a garantált bérrel kapcsolatosan a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy a munkavállaló részére megállapított garantált bér minden esetben elérje a kormányrendeletben meghatározott minimális bért.

#4 Vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény minimálbérben foglalkoztatott munkavállaló esetében

A Mt. 56.§ (1) bekezdése alapján a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén a munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthatnak meg a felek.

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét.

A vétkes kötelezettségszegés esetén vagyoni hátrányt megállapító vállalati jogkövetkezmények sokfélék lehetnek. A kollektív szerződések általában az alapbér határozott időre szóló eltérítéséről rendelkeznek, míg a 2012. július 1. után kötött munkaszerződésekre - azokon a munkahelyeken, ahol nincs kollektív szerződés - a munkahelyi pénzbírság jellegű jogkövetkezmények a jellemzőbbek.

Vagyis a minimálbérben foglalkoztatott munkavállalóval szemben is lehet - határozott időre szóló - vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezményt alkalmazni feltéve, hogy erről a felek előzetesen a munkaszerződésben, vagy kollektív szerződésben megállapodtak.

#5 Munkaidőkeretben foglalkoztatott órabéres munkavállaló

A Mt. 2012. július 1. óta kimondja, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás - ilyen a munkaidőkeret - és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató a munkavállaló havi munkabérét - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a 174 óra időarányos részével számolja el.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a 2012. július 1. előtt érvényes 1992.évi XXII.törvénnyel ellentétben az órabéres díjazás kikötésével foglalkoztatott munkavállaló részére munkaidőkeret alkalmazása esetén az ÓRABÉR x 174 elszámolási szabály alapján kell a havi munkabért megállapítani, majd a munkaidőkeret lejártakor a Mt. 156.§ (2) bekezdés alapján az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével kell elszámolni.

Ha a munkaidőkeret leteltét követően a munkavállaló az elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült - a keret végét követő 20 napon belül - a különbözetet ki kell fizetni részére. Ez fordítva is igaz, ugyanis ha a munkavállaló az elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült, a különbözet a munkáltató részére visszajár, melyet az előlegnyújtásból eredő követelésekre vonatkozó szabályok alkalmazásával tud érvényesíteni.

Ugyanakkor a Mt. 156.§ (1) bekezdése és az eltérő megállapodásokat szabályozó Mt. 165.§ is lehetővé teszi a fentebb ismertetettektől eltérő eljárás szabályozását, melyből következően nem a 174-es átlagszámmal történik hónapról hónapra a munkaidőkeretben foglalkoztatott órabéres munkavállalók havi munkabérének elszámolása, hanem a ténylegesen ledolgozott órák alapján! Ebből adódóan - pl. éves vagy féléves munkaidőkeretnél - elképzelhető olyan eset, amikor a munkavállalók a törvényes munkarend szerinti órák helyett hónapokon keresztül 100-130 órát töltenek munkaidő-beosztásuk szerint munkavégzéssel és az erre járó havi munkabér összege kevesebb lesz, mint a havi minimálbér összege.

*Máriás Attila
munkaügyi szaktanácsadó
BDO Magyarország*

*Muhoray Beáta
junior munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország*

Munkaidőkeret elszámolása órabér esetén	
Eltérő megállapodással	új Mt.
110 ledolgozott havi óra	180 ledolgozott havi óra
110 elszámolt óra	174 elszámolt óra



Munkaidőkeret és elszámolási időszak az új Mt. tükrében

ELŐADÓINK

Dr. Pál Lajos ♦ Máriás Attila

IDŐPONT

2013. február 20., 8.30-13.00, BDO Magyarország Konferencia terme

2013. április 17., 8.30-13.00, BDO Magyarország Konferencia terme

RÉSZVÉTELI DÍJ

35. 000 Ft + ÁFA

**MUNKAÜGYI
SZEMINÁRIUMOK A BDO
AKADÉMIA
SZERVEZÉSÉBEN!**



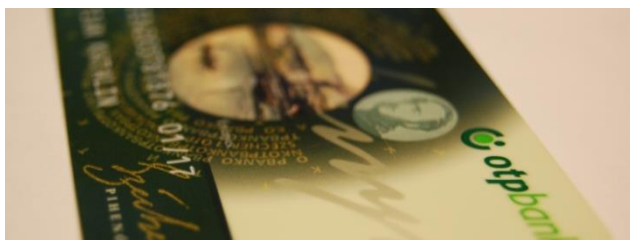
CAFETERIA

A Széchenyi Pihenőkártya

A SZÉP kártya 2011-ben mutatkozott be a hazai béren kívüli juttatások piacán, ez a juttatási lehetőség az üdülési csekk helyett jelent meg plastik kártya formájában. Az első évben mindössze egy (szálláshely) alszámlával volt elérhető a juttatás, azonban 2012-től már kibővült a biztosítható szolgáltatások köre. Előbb egy, majd 2012-től már három szolgáltató volt választható abban az esetben, ha a munkáltató ilyen jellegű juttatást szeretett volna biztosítani munkavállalói számára. A szálláshely alszámla mellett megjelent a vendéglátás alszámla, mely a munkavállaló mindennapi étkezését hivatott támogatni, valamint a szabadidő alszámla, mely rekreációs célokat szolgál.

Felhasználhatóság

A SZÉP kártya felhasználásáról rendelkező kormányrendelet hosszabb felhasználási időt határozott meg, mint korábban az üdülési cseknél, melyet a feltöltés évét követő év utolsó napjáig lehetett felhasználni. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy például a 2011. októberben feltöltött összeget a munkavállaló 2012. december 31-ig volt jogosult felhasználni. A 2012. december 18-án megjelent 412/2012. (XII.28.) Kormányrendelet azonban tovább növelte a felhasználási időt. Ennek az volt a célja, hogy a 2011-ben fel nem használt összegek a kormányrendeletben meghatározott érvényességi időig ne vesszenek el. A 2012. november végén megjelent információknak megfelelően így közel 350 millió forint maradt volna felhasználatlanul, melyet a munkavállalók gyakorlatilag elveszítettek volna. A kormányrendelet-módosítás értelmében (mely 2012. december 30-án lépett hatályba) a felhasználhatósági idő a juttatás évét követő második naptári év május 31-ig bővült. Ennek megfelelően fél évvel hosszabbodott a juttatás beválthatósági ideje.



A munkavállaló halála esetén

A december közepén megjelent kormányrendelet-módosítás rendelkezik a kártyabirtokos halálakor szükséges teendőkről is. A módosítás kimondja, hogy a kártyabirtokos halála esetén az intézmény az elektronikus utalványok nyilvántartása alapján rendelkezésre álló utalvány használatát a hagyatéki eljárás végéig felfüggeszti. Ebben az esetben a kártyához kapcsolódó felhasználási időt nem kell figyelembe venni. Az intézmény köteles a hagyatékátadó végzésben foglaltak szerinti megosztásban a hagyatékot az örökösök részére készpénzben kifizetni, a hagyatékátadó végzés intézmény részére való benyújtásától számítva legkésőbb 15 munkanapon belül.

Szabadidő alszámla bővülése

A 301/2012. (X.26.) Kormányrendeletet - mely a szabadidő alszámlához kapcsolódó szolgáltatásokat új elemekkel egészítette ki - a 2012. október 26-án kihirdetett Magyar Közlöny tartalmazta. Ennek megfelelően immáron belvázi személyszállításra, egyéb foglalásra (idegenvezetés), sportlétesítmény működtetésére (sportpálya bérlete, uszodai belépő- és bérletvásárlás), sportegyesületi tevékenységre, sport-, valamint szabadidős képzésre, szabadidős- és sporteszköz kölcsönzésre is igénybe lehet venni a SZÉP kártya szabadidő alszámláját.

Átjárhatóság

Az alszámlák közötti átjárhatóság nem változott, továbbra is csak a szálláshely alszámla irányába átjárhatóak a feltöltött összegek. Ennek értelmében ha a munkavállaló például csak szabadidő vagy vendéglátás alszámlára kér feltöltést munkáltatójától, akkor ebből az összegből lehetősége nyílik szálláshely szolgáltatást is igénybe venni (abban az esetben, ha az adott elfogadóhely mindhárom alszámlát jogosult elfogadni). Fordított helyzetben viszont nem működik a fizetés, így amennyiben csak szálláshely alszámlára kért feltöltést a munkavállaló, úgy abból az összegből nem tudja igénybe venni sem a vendéglátás, sem a szabadidő alszámlához tartozó szolgáltatásokat.

Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó

EXPAT

EGT állampolgárok bejelentési kötelezettsége munkavállaláskor

Sok esetben azt tapasztaljuk, hogy EGT (Európai Gazdasági Térség) állampolgárok érkezésekor a munkáltató annak tudatában, hogy leendő munkavállalója a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezik – ezáltal belföldinek számít – inkább csak az adózással kapcsolatos jogszabályok betartására figyel, az egyéb adminisztratív vagy bejelentési kötelezettségekről csak kevesen tájékozódnak.

Abban az esetben, ha egy cég amellett dönt, hogy egyik kulcspozícióját egy külföldi szakemberrel tölti be, arra is fontos figyelnie, hogy a magyar munkaügyi szabályoknak megfelelően járjon el.

Tapasztalataink szerint sok munkáltató figyelmét elkerüli az a jogszabály (355/2007. (XII.23.) Kormányrendelet), mely az EGT állampolgárok névtelen bejelentési kötelezettségére vonatkozik.

Közismert, hogy 2009. január 1-től az EGT állampolgárok és családtagjaik számára a magyarországi munkavállalás engedélymentes. Azonban a jogszabály szerint a munkáltatónak kötelessége a foglalkoztatás helye alapján illetékes munkaügyi központnak névtelenül bejelenteni a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező munkavállalóját, illetve munkavállalója foglalkozását is annak ellenére, hogy a munkavállaló magyarországi foglalkoztatásához nincs szükség engedélyre.

A foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a munkába állás napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni. EGT állampolgár: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam polgárának, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személy.

A munkaügyi központ visszaigazolja a bejelentés teljesítését, és nyilvántartást vezet ezekről az adatokról. A munkáltató köteles a bejelentési igazolást a foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő három évig megőrizni, és ellenőrzés esetén bemutatni. Fontos tehát, hogy a munkáltatónak tudomása legyen erről a szabályról, mert a bejelentési kötelezettség elmulasztását mindegyik munkaügyi központ ellenőrzési osztálya vizsgálja a 2004.évi CXL.törvény alapján. Amennyiben hiányosságot állapítanak meg az ellenőrzés során, úgy 5.000Ft-tól 1.000.000 Ft-ig terjedő eljárási bírság szabható ki.

*Zórándy Nóra
Vezető tanácsadó
BDO Magyarország*



¹EGT állampolgár: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam polgárának, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személy.

AKADÉMIA

Nem csökkent a képzések iránti igény

Törvényi változások - újra felhasználható a szakképzési hozzájárulás

A szakmai képzések területén az OKJ változásaira kell felkészülni a megrendelő vállalatoknál és a képzést szervező intézményeknél egyaránt. Az új OKJ bevezetésének tervezett időpontját a korábbi tervek szerinti 2013. januárról 2013. őszre halasztották, így a folyamatban lévő szerződések továbbra is érvényesek, a képzések pedig az egész tanévben változatlan formában folynak.

A szakképzési törvény 2013. január 1-én hatályba lépett módosításainak értelmében újra lehetőség nyílik a szakképzési hozzájárulás képzésekre való felhasználására azon cégek számára, melyek lehetőséget biztosítanak gyakorlati oktatásra, és havonta legalább 45 tanuló szerződéses tanulót foglalkoztatnak. Ezt a feltételt várhatóan csak a legnagyobb ipari és kereskedelmi cégek tudják teljesíteni, így ez a változtatás csak a cégek egy szűk körének nyújthat keretet a képzések finanszírozására.

A törvénymódosítás szerint a szakképzési hozzájárulás teljesítésének módjai között a 2011.évi CLV.törvény d) pontjának értelmében a hozzájárulásra kötelezett cégek saját munkavállalóinak számára csak szakmai vagy nyelvi képzések számolhatóak el, tehát hatósági jellegű képzések nem. Az elszámolhatóság aránya lényegesen csökkent, nem haladhatja meg a bruttó kötelezettség 16,5 %-át, míg a szakképzési hozzájárulás alapja és mértéke nem változott, továbbra is az egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulékalap 1,5 %-a.

Módosult azonban a szakképzési hozzájárulás bevallási rendje és határideje. Eddig a cégeknek a szakképzési hozzájárulás bevallási kötelezettségének egy külön e célra rendszeresített nyomtatványon kellett eleget tenniük, míg az idei évtől ezt a havi adó- és járulékbevallás részeként kell teljesíteni.

Az új törvény alapján az éves szakképzési hozzájárulási kötelezettség bevallását a tárgyévet követő év január 12-ig kell elküldeni az eddigi február 12-i határidő helyett.

Forrásra és változásra várnak cégek

A felnőttképzés területén további változások is várhatók. A 2013. tavaszán tárgyalásra kerülő új felnőttképzési törvény várhatóan szigorúbb feltételeket támaszt majd az akkreditációval rendelkező, központi és EU-s támogatások felhasználására jogosult képző intézményekkel szemben, az erre utaló módosításokat a 2013. január 1-én hatályba lépett, módosított **2001.évi CL.törvény a felnőttképzésről** már tartalmazza.

A módosítások következménye a tavalyi évben a szakmai, nyelvi és általános képzési megrendelések számának csökkenése volt, de a BDO Akadémia tapasztalatai szerint a tanulási kedv nem csökkent. A képzési igények a működő cégek részéről az átszabott szakképzési feltételek után is fennállnak, a munkaadók és munkavállalók is állandóan keresik az ehhez szükséges forrásokat.

„A megrendelők rövidebb, de gyakorlatiasabb képzéseket igényelnek, amelyek időben és térben jobban megfelelnek a munkahelyi alkalmazásnak. A központi szakképzési forrást felváltó EU-s források felhasználásában több kiszámíthatóságot és lehetőséget várnak a cégek, hogy a versenyképesség megtartásához szükséges kompetenciák fejlesztése minden működő vállalat számára elérhető legyen.”- mondta Jamniczky Andrea, a BDO Magyarország HR Személyzeti Tanácsadó Kft. ügyvezetője, a BDO Akadémia vezetője.

Elindultak a TÁMOP pályázatok

A kialakult igények kielégítésére azonnali segítségnek tűnt a 2012. tavaszán beharangozott TÁMOP 2.1.3. vállalati képzési pályázat.

A pályázati konstrukció, mely példa nélküli 100%-os támogatási intenzitást biztosított, rendkívül népszerűvé vált. A BDO Akadémia pályázatíró partnere, a METHODUS Kft. ügyfelei körében végzett felmérés szerint a közép-magyarországi régióban működő cégek jóval kisebb mértékben találták hasznosnak ezt a pályázati lehetőséget, de a konvergencia régióban számos cég nyújtott be pályázati anyagot kedvező bértámogatással kiegészített képzési támogatást igényelve. A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján elérhető adatok szerint 141 nagyvállalati, 68 középvállalati és 1600 kisvállalati tender érkezett be ezen pályázati konstrukció alapján.

A kisvállalati kategóriában mintegy 1200 pályázat esetében kezdődhetett meg a projekt a képzések elindulásával. A közép- és nagyvállalatoknak azonban, akik a pályázat adta lehetőséggel igyekeztek a szakképzési forrást pótolni, jelentős késedelemmel kellett szembesülniük. A több hónapos bírálati csúszás a projektek megvalósítását bizonytalaníthatja el, mivel a közel egy éve készített tervek az üzleti stratégia mellett a változó törvények és előírások is módosítják. Ilyenek például a pályázat keretében megvalósítandó szakmai képzések (OKJ) területén bekövetkező változások, illetve a 2013. ősztől érvényes óraszámok is költségnövekedést, illetve egyéb más változásokat is eredményezhetnek.

Eredményeket és döntést a késésben lévő pályázati kiírás esetében 2013. márciusra várnak a pályázati írók; ezt az időpontot megerősíteni látszik az a hír is, hogy újból megnyílik a TÁMOP 2.1.3. pályázati ablak új forrásokat biztosítva a fejleszteni kívánó vállalatok számára.

Karfner Judit
Képzési vezető
BDO Magyarország

A BDO AKADÉMIA NYÍLT KÉPZÉSEI

<u>IFRS Képzés</u>	2013. 02. 06-07. - 13-14.	Rózsa Ildikó
	2013. 04. 15-16. - 24-25.	
<u>US GAAP Képzés</u>	2013. 02. 11-13.	Búdy Zoltán
<u>US GAAP (EXCEL-ES GYAKORLAT)</u>	2013. 02. 21-22.	Búdy Zoltán
<u>Munkaidőkeret és elszámolási időszak az új Mt. tükrében</u>	2013. 02. 20.	Dr. Pál Lajos, Máriás Attila
	2013. 04. 17.	
<u>Pénzügy - nem pénzügyeseknek</u>	2013. 03. 07-08.	Tarpataki Nóra
<u>Vállalati kockázatkezelés</u>	2013. 03. 21.	Búdy Zoltán

Összeállításunk figyelemfelhívó jellegű és nem helyettesíti az ügyletek részletes vizsgálatát, mellyel kapcsolatban keresse tanácsadóinkat!

Kiadásért és szerkesztésért felel:
Jamniczky Andrea HR igazgató, partner

ISSN 2061-5964

BDO Magyarország HR Személyzeti Tanácsadó Kft.
1103 Budapest, Kőér utca 2/A -
Laurus irodaházak C épület

Telefon:

+36 1 235-30-10

+36 1 235-30-90

Fax:

+36 1 266-64-38

E-mail: office@bdo.hu

www.bdo.hu

www.munkaugyiblog.hu

www.bdoakademia.hu

Hírlevelünk a legnagyobb gondossággal készült, mindamelllett nem zárhatók ki elírások és más hibák, melyekért nem tudunk felelősséget vállalni. Személyzeti szolgáltatásainkkal kapcsolatos kérdéseivel kérjük keresse közvetlenül munkatársainkat.

Jamniczky Andrea -
HR igazgató, partner
andrea.jamniczky@bdo.hu

Máriás Attila -
munkaügyi szaktanácsadó
attila.marias@bdo.hu

Nagy Zsolt -
cafeteria tanácsadó
zsolt.nagy@bdo.hu

Zórándy Nóra -
recruitment tanácsadó
nora.zorandy@bdo.hu

Karfner Judit -
képzési vezető
judit.karfner@bdo.hu