

Szakképzési hozzájárulás avagy hogyan csökkentjük képzési költségeinket válság idején?

A mostani nehéz gazdasági helyzetben a legtöbb munkaadó úgy csökkenti költségeit, ahogyan csak tudja. Ennek kapcsán elsőként merül fel az is, hogy egy vállalat kevesebb pénzt fordít dolgozói képzésre. Egy ilyen döntés azonban rövid és hosszú távon is kevesebb haszonnal jár, mint azt elsőre a vállalatvezetés és a HR gondolná.

A képzésre fordított kiadások csökkentésére azonban van lehetőség, ezt a célt szolgálja a szakképzési hozzájárulás intézménye. A saját munkavállalók képzésére fordított összegről így érdemes többet megtudni, mert korábbi APEH adatok alapján, éves szinten közel 50 milliárd Ft volt a szakképzési hozzájárulási kötelezettség összege, s ebből 51,57 százalék be is folyt a Szakképzési Alapba. A fennmaradó hányadból 4 milliárdot használtak fel gyakorlati képzésekre, 15 milliárdot fejlesztési támogatásokra és csak 4,7 milliárd forintot saját dolgozók képzésére.



A **Life Long Learning**, azaz élethosszig tartó tanulás gyakorlata furcsa mód talán éppen idén nyeri el azt a megérdemelt figyelmet, amely eddig is megillette volna. A versenyképességet ugyanis a munkavállalók szak-képzettsége garantálja, akiknek folyamatosan szükségük van szakterületük szerinti továbbképzésekre. 2009-ben pedig a válság okán a legnagyobb értéket a jól képzett munkaerő fogja jelenteni, mert a valódi tudás idén talán még meghatározóbb lesz a vállalatok életében, mint ezt megelőzően.

A korábbiakkal ellentétben (a szakképzési hozzájárulás megállapításának alapja az éves bruttó bérköltés) a **szakképzési hozzájárulás alapját 2009. január 1-jétől** – néhány jövedelemelemet leszámítva- a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény rendelkezései szerint számított, a **fizetésre kötelezett terhelő társadalombiztosítási járulék alapja képezi**. Ezáltal a fizetési kötelezettség meghatározása várhatóan egyértelműbb is lesz. A szakképzési hozzájárulásként fizetendő tétel eddig az éves bruttó munkabér 1,5 százalékát jelentette. Ennek mértéke az elszámolás alapját leszámítva nem változik.

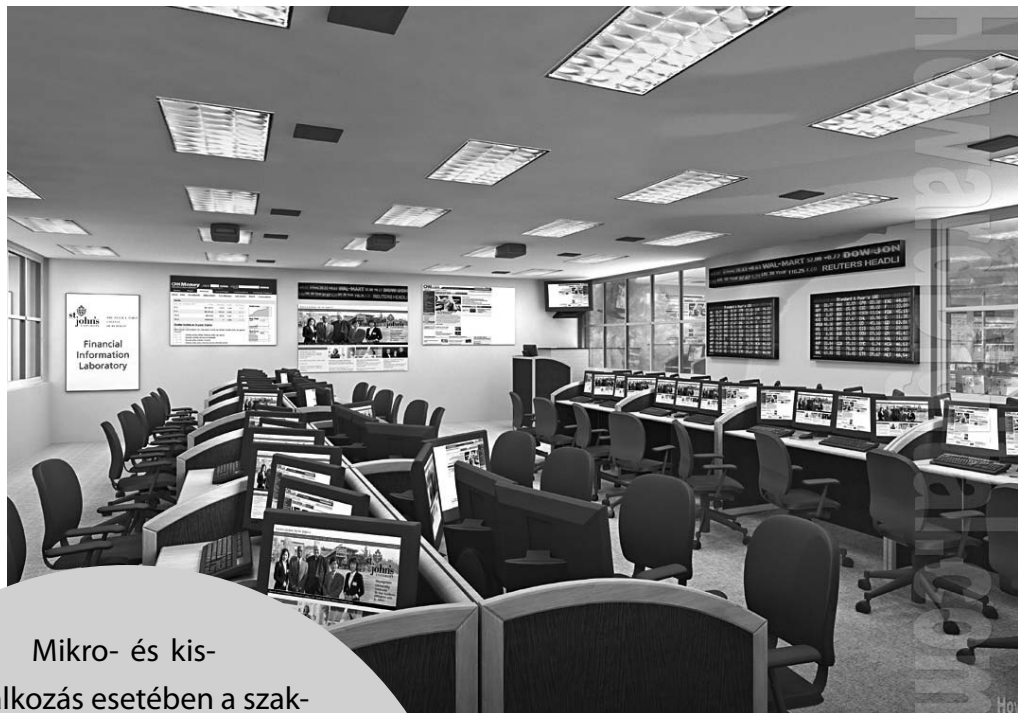
A szakképzési hozzájárulás felhasználásában rejlő lehetőségek

A befizetendő összeg többek között lehetőséget ad arra is egy vállalatnak, hogy saját munkavállaló képzésére vagy egy-egy szak-képző intézmény, felsőoktatási intézmény támogatására is fordítsa a megállapított összeget, vagyis a kötelezően fizetett hozzájárulás egy része visszafordítható.

Szakképzési hozzájárulás felhasználása saját dolgozó képzésére

Mikro- és kisvállalkozás esetében a szakképzési hozzájárulásként befizetett összeg maximum 60 %-a fordítható saját dolgozók képzésére, míg egyéb esetben ez az összeg legfeljebb 33 %.

Az MLBKT-nál ez az összeg felhasználható, tekintve, hogy intézményünk akkreditált, képzéseink, tréningjeink pedig nyilvántartásba vett programok.



Mikro- és kisvállalkozás esetében a szakképzési hozzájárulásként befizetett összeg maximum 60 %-a fordítható saját dolgozók képzésére, míg egyéb esetben ez az összeg legfeljebb 33 %.

Az MLBKT-nál ez az összeg felhasználható, tekintve, hogy intézményünk akkreditált, képzéseink, tréningjeink pedig nyilvántartásba vett programok.

Az elszámolható költség a felnőttképzési szerződés, tanulmányi szerződés vagy a tanulmányok folytatására történő munkáltatói kötelezés alapján megszervezett képzésekre érvényesíthető, amelyek OKJ-ban szereplő szakképesítést adnak, vagy megfelelnek a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény 1§-a (1) bekezdésének c)-e) és g) pontjai valamelyikében foglaltaknak, vagy nyelvi képzések.

Az igénybevétel esetén figyelembe kell venni azt is, hogy a hozzájárulás csak a FAT (Felnőttképzési Akkreditációs Testület) által akkreditált intézmények bejegyzett, minimum 20 órás képzéseiben használható fel. További kitétel, hogy a képzésre az Európai Unió tagállamainak területén kell sort keríteni,

illetve a hozzájárulás megfizetésére kötelezettnek rendelkeznie kell a 13/2006 (XII. 27.) SZMM rendelet 5. paragrafusában meghatározott adatszolgáltatás teljesítésével. A legáltalánosabb esetben, vagyis külső képzésnél a hozzájárulásra kötelezett vállalat és a képző intézmény közötti szolgáltatási szerződés, és az annak alapján kiállított számla képezi az elszámolás alapját, míg az elszámolható költségek körét a 13/2006 (XII.27.) SZMM rendelet 4. sz. melléklete tartalmazza.

A szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére fordított részének elszámolása elsőként bonyolultnak hat, de a gyakorlatban egy jól használható forrásról van szó, amely megéri a vele való fáradozást és a tájékozódást, hogy hol és milyen dokumentumok alapján tehető meg a hozzájárulás ez irányú felhasználása.

A szakképzési hozzájárulás tehát fontos elem lehet egy vállalat költségcsökkentési törekvéseinek, s egyúttal biztosítja azt a lehetőséget is, hogy ne torpanjon meg a munkavállalók szakmai továbbképzése 2009-ben sem. ☺

Írásunkkal, és az MLBKT honlapján (www.logisztika.hu) megtalálható törvénnyel, rendelettel és APEH tájékoztatóval ehhez kívánunk segítséget nyújtani.

Hajas Gabriella
MLBKT, oktatási vezető