

## A gyermekgondozási díj (GYED)<sup>1</sup>

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A GYERMEKGONDOZÁSI DÍJ (GYED).....	3
I./1. GYED kinek jár biztosítási jogviszony alapján és mennyi időre? .....	3
I./2. Mikor nem jár a GYED?.....	5
I./3. A biztosítási jogviszony alapján folyósított GYED havi összege .....	6
I./4. A diplomás GYED .....	6
I./5. Levonások a GYED-ből .....	9
I./6. A GYED igénylése.....	9
I./7. Nevelőszülői GYED.....	11
I./8. Nagyszülői GYED .....	12
I./9. Kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete.....	42
ELEKTRONIKUSAN IS INTÉZHETŐ SZOLGÁLTATÁSOK (CSALÁD, EGÉSZSÉGÜGY, NYUGDÍJ, JUTTATÁSOK) .....	46

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

## VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.<sup>2</sup> Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

**2022. június 18-áig<sup>3</sup> hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készültséget.** A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

**A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.**

---

<sup>2</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

<sup>3</sup> 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

## **A GYERMEKGONDOZÁSI DÍJ (GYED)**

A gyermekgondozási díj (GYED) az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásainak egyike, így ez nem alanyi alapon folyósított juttatás, hanem biztosítási jogviszonyt, illetve felsőoktatási intézmény nappali tagozatán folytatott hallgatói jogviszonyt feltételez.

### **I./1. GYED kinek jár biztosítási jogviszony alapján és mennyi időre?**

GYED-re jogosult

- a biztosított szülő, tehát nem csupán a nő, a gyermekével az apa is otthon maradhat (nem tekinthető viszont szülőnek a helyettes szülő, a gyermekvédelmi gyám és a nevelőszülő), ha a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt és a gyermeket saját háztartásában neveli.
- a CSED-re jogosult szülő, ha a fentiek részére CSED-et állapítottak meg és a biztosítási jogviszonyuk a CSED-re való jogosultságának időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy a CSED-re való jogosultságuk a biztosítási jogviszonyuk fennállása alatt (és nem utána) keletkezett, a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosítottak voltak, valamint a gyermeket a saját háztartásukban nevelik.

Az előzetes, 365 napi biztosítási időnek nem kell folyamatosnak lennie, megszakításokkal is teljesíthető a két éven belül.

Gyermekgondozási díjra jogosult még:

- a nő, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette,
- a családbafogadó gyám, aki a csecsemőt végleges döntés alapján gondozza,
- a csecsemőt gondozó vér szerinti apa, ha a gyermeket szülő nő az egészségügyi szolgáltató által - az e törvény végrehajtására kiadott kormányrendeletben meghatározott adattartalmú nyomtatvány szerint - igazoltan, az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, és ha a gyermeket szülő nő meghal,
- az a férfi, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette, ha a gyermeket vele együtt örökbe fogadni szándékozó nő az egészségügyi szolgáltató által igazoltan, az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, és a férfi, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette, ha a gyermeket örökbe fogadni szándékozó nő meghal és aki a csecsemőt egyedül vette örökbefogadási szándékkal nevelésbe,
- a csecsemőt gondozó vér szerinti apa, ha a gyermeket szülő nő szülői felügyeleti joga megszűnt.

A GYED legkorábban a gyermek születésétől számított 169. naptól (tehát a CSED vagy a CSED-nek megfelelő időtartam lejártát követő naptól) a gyermek 2. életévének betöltéséig jár. Ikrak születése esetén a szabály ugyanez, azzal a lényeges eltéréssel, hogy a GYED az ikrek születésétől számított 169. naptól egészen a 3. életévük (nem pedig a második) betöltéséig jár.

## I./2. Mikor nem jár a GYED?

Nem jár a GYED, ha

- az igénylő egyéb rendszeres pénzellátásban részesül, ide nem értve a táppénzt, a baleseti táppénzt, a csecsemőgondozási díjat, az örökbefogadói díjat, a gyermekgondozási díjat, a gyermekgondozási támogatást, a jogosult nem ugyanazon gyermekére tekintettel megállapított gyermekek otthongondozási díját, az álláskeresési támogatást, a rokkantsági ellátást, és a rehabilitációs ellátást,
- a gyermek bizonyos körülmények között kikerült a háztartásból (ha azt ideiglenes hatállyal elhelyezték, nevelésbe vették, illetve ha harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el),
- a gyermeket bölcsődében, mini bölcsődében, munkahelyi bölcsődében, családi bölcsődében vagy napközbeni gyermekfelügyeletben helyezték el. Ez a szabály nem érvényesül azonban, ha az igénylő keresőtevékenységet folytat, nappali rendszerű oktatás keretében iskolában, szakképző intézményben tanul, vagy felsőoktatási intézményben nappali képzésben vesz részt, vagy az intézmény, ahol a gyermeket elhelyezték, rehabilitációs, habilitációs foglalkoztatást nyújt,
- az igénylő előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés büntetését vagy elzárás büntetését tölti,
- a gyermek a GYED ideje alatt meghal,
- ikergyermekek esetében valamelyik gyermek

- a gyermekgondozási díjra való jogosultság ideje alatt meghal, azonos várandósságból született egynél több testvér hiányában legfeljebb a gyermek második életévének betöltését követően,
- a második életévének betöltését követő 1 éven belül meghal, azonos várandósságból született egynél több testvér hiányában az elhalálozás időpontját követő hónap első napjától, vagy ha addig a halál időpontjától számítva 15 napnál kevesebb van hátra, akkor az elhalálozást követő 16. naptól.

### **I./3. A biztosítási jogviszony alapján folyósított GYED havi összege**

A GYED havi összegének meghatározásakor ugyanúgy, mint a CSED esetében, a GYED-nél is a naptári napi alapot vagy naptári napi jövedelmet kell meghatározni.

A GYED összege a naptári napi alap 70%-a, de maximum havonta a mindenkori minimálbér (ami 2022-ben 200.000 Ft) kétszeresének a 70%-a, tehát 2022-ben 280.000 Ft.

### **I./4. A diplomás GYED**

Diplomás GYED-re az a szülő nő jogosult, aki:

- az általános szabályok szerint (biztosítási jogviszony fennállása, előzetes 365 nap biztosítási idő igazolása) gyermekgondozási díjra nem jogosult,
- a gyermeke születését megelőző két éven belül államilag elismert felsőoktatási intézményben – a külföldi állampolgárok számára hirdetett, idegen nyelven folyó képzés kivételével – teljes idejű

képzésben legalább két félév aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkezik, azzal, hogy egy félévre csak egy aktív hallgatói jogviszony vehető figyelembe,

- a gyermeke a hallgatói jogviszony fennállása alatt vagy a hallgatói jogviszony szünetelését, illetve megszűnését követő 1 éven belül születik,
- a gyermeket saját háztartásában neveli,
- magyar állampolgár vagy másik EGT tagállam állampolgára, és
- a gyermeke születésének időpontjában rendelkezik magyarországi bejelentett lakóhellyel.

A vér szerinti apa akkor lehet jogosult diplomás GYED-re, ha a szülő nő meghal, vagy a fent felsorolt feltételek valamelyikének nem felel meg. A vér szerinti apának a diplomás GYED – szülő nőre vonatkozóan felsorolt – valamennyi jogosultsági feltételének meg kell felelnie.

2020. január 1-től az a diplomás GYED-ben részesülő anya (illetve apa) is jogosult lehet diplomás GYED-re, akinek az ellátás folyósítása alatt vagy annak megszűnését követő 1 éven belül születik meg az újabb gyermeke.

A diplomás GYED a gyermek születésének napjától a gyermek 2 éves koráig jár.

### **Diplomás GYED összege:**

A diplomás GYED összege

- az alapképzésben részt vett hallgatóknál a kötelező legkisebb minimálbér (2022-ben 200.000 Ft) 70%-a, tehát 2022-ben 140.000 Ft,
- a mesterképzésben részt vevő hallgatók esetében a garantált bérminimum (2022-ben 260.000 Ft) 70%-a, tehát 2022-ben 182.000 Ft.

Az ellátás bruttó összegéből 10% nyugdíj járuléka és 15% személyi jövedelemadó-előleg kerül levonásra, és érvényesíthető belőle a családi kedvezmény.

### **Igényelhető-e visszamenőlegesen a diplomás GYED?**

A diplomás GYED visszamenőleg, legfeljebb a kérelem benyújtásának napját megelőző hatodik hónap első napjától állapítható meg, ha a jogosultság már ettől az időponttól kezdve fennáll.

A diplomás GYED mellett a gyermek születését követő 169. naptól lehet keresőtevékenységet folytatni.

### **A diplomás GYED igénylése**

A diplomás GYED iránti kérelmet a gyermek születésekor nem biztosított anyának, illetve az apának a lakóhelye szerint illetékes egészségbiztosítóhoz, a gyermek születésekor biztosított anyának a foglalkoztatójához kell benyújtania az „Igénybejelentés hallgatói jogviszony alapján igényelt gyermekgondozási díjra” elnevezésű nyomtatványon.<sup>4</sup>

Ha az igénylő önfoglalkoztató (pl. egyéni vállalkozó), az ellátás iránti kérelmet kizárólag elektronikus úton nyújthatja be az egészségbiztosítóhoz az „Igénybejelentés táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, baleseti táppénz igényléséhez” elnevezésű elektronikus nyomtatványon.<sup>5</sup>

---

4

<https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html>

5

<https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html>



Az igénybejelentéssel együtt a következő okmányokat kell benyújtani:

- a gyermek születési anyakönyvi kivonatának másolatát,
- a felsőoktatási intézmény által kiállított „Igazolás aktív hallgatói jogviszonyról gyermekgondozási díj igényléséhez” elnevezésű nyomtatványt,
- ha az igénylő EGT tagállam állampolgára, akkor a magyarországi lakcíméről kiadott hatósági igazolvány másolatát,
- amennyiben a vér szerinti apa a szülő nő halála miatt igényli az ellátást, mellékelni kell a halotti anyakönyvi kivonat másolatát.

#### **I./5. Levonások a GYED-ből**

A GYED számított összege bruttóban értendő, amely az adó és járulék levonása előtti összeg. Ellentétben a CSED-del, amelyből csak 15% személyi jövedelemadót vonnak le, a GYED-ből ezen felül 10% nyugdíjjárulékot is levonnak.

A családi adó- és járulékkedvezmény érvényesítéséhez az „Adóelőleg-nyilatkozat a családi kedvezmény (és járulékkedvezmény) érvényesítéséről 2021” elnevezésű nyomtatványt kell kitölteni és a GYED-et megállapító szervhez benyújtani.

#### **I./6. A GYED igénylése**

Az GYED iránti kérelmet a biztosítottnak a foglalkoztatójához kell benyújtania az „Igénybejelentés gyermekgondozási díjra” elnevezésű nyomtatványon.<sup>6</sup>

Ha az igénylő önfoglalkoztató, tehát például egyéni vállalkozó, akkor az ellátás iránti kérelmet kizárólag elektronikus úton nyújthatja be az egészségbiztosítóhoz az „Igénybejelentés táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, baleseti táppénz igényléséhez” című nyomtatványon.

A gyermekgondozási díj iránti kérelmet a csecsemőgondozási díj iránti kérelemmel egyidejűleg is be lehet nyújtani a „Nyilatkozat csecsemőgondozási díj és gyermekgondozási díj együttes igényléséhez” elnevezésű nyomtatványon.

Az igénybejelentéssel egyidejűleg a következő okmányokat be kell nyújtani:

- a gyermek születési anyakönyvi kivonatának másolatát, abban az esetben, ha a gyermekgondozási díjat ugyanazon gyermekre vonatkozóan más személy igényli, mint aki részére a csecsemőgondozási díjat megállapították,
- a biztosítás megszűnését követően igényelt ellátásnál az „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatványt,
- a gyermeket örökbefogadási szándékkal gondozó személy esetén az örökbefogadási eljárás megindításáról szóló igazolást,
- örökbefogadás esetén az örökbefogadásról szóló gyámhatósági határozatot,

---

6

<https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html>

- családbafogadó gyám esetén a gyámkirendelő határozatot.

## **I./7. Nevelőszülői GYED**

Nevelőszülői GYED-re jogosult a nevelőszülő a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony fennállásának időtartama alatt a nevelt gyermekre tekintettel, ha a nevelőszülő a nevelt gyermek nevelésbe vételét megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt és a gyermeket saját háztartásában neveli.

A gyermek születését követő 169. napot megelőzően a nevelőszülő részére nem jár a gyermekgondozási díj arra az időszakra, amikor a nevelőszülő bármilyen jogviszonyban – ide nem értve a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban végzett tevékenységet – keresőtevékenységet folytat.

Ha a nevelőszülő egyidejűleg több olyan nevelt gyermekről is gondoskodik, annyi gyermek után lehet a díjat megállapítani, akire tekintettel gyermekgondozási díjra válna jogosulttá, választása szerint csak egy nevelt gyermekre tekintettel jogosult gyermekgondozási díjra.

A gyermekgondozási díj legkorábban a gyermek nevelésbe vételének napjától a gyermek 2. életévének betöltéséig jár.

### **A Nevelőszülői GYED összege:**

A nevelt gyermek után járó GYED alapja a gyermekgondozási díjra való jogosultság első napján érvényes minimálbér (2022-ben 200.000 Ft) 55%-a (tehát 2022-ben 110.000 Ft),

Ha a nevelőszülő a nevelőszülői jogviszony mellett más biztosítási jogviszonyban is áll, a gyermekgondozási díj összege a naptári napi alap 70%-a.

Ha a biztosított ugyanazon nevelt gyermekre tekintettel az általános szabályok szerint, és nevelőszülői jogviszony alapján is jogosult gyermekgondozási díjra, az így megállapított gyermekgondozási díjak együttes összege nem haladhatja meg a minimálbér (2022-ben 200.000 Ft) kétszeresének 70%-át. Ha az ellátás egybeszámított összege meghaladná a maximális összeget, a gyermekgondozási díj összegét a minimálbér emelésének napjától számított 15 napon belül hivatalból felül kell vizsgálni, és a megemelt összeghatár figyelembevételével – ha kormányrendelet korábbi időpontot nem állapít meg – a minimálbér emelésének napjára visszamenőlegesen újra meg kell állapítani.

A nevelőszülő a gyermekgondozási díj megállapítása iránti kérelmét az egészségbiztosító által rendszeresített és az egészségbiztosító honlapján közzétett „Igénybejelentés nevelőszülői gyermekgondozási díjra” elnevezésű nyomtatványon nyújthatja be.<sup>7</sup>

A nevelőszülő a gyermekgondozási díj iránti kérelmét a foglalkoztatójához nyújthatja be.

## I./8. Nagyszülői GYED

---

7

<https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html>

2020. január 1-jétől a még nem nyugdíjas, biztosított nagyszülő is jogosulttá válhat gyermekgondozási díjra, amennyiben a következő feltételek mindegyike fennáll:

- a nagyszülő a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt,
- az anya és az apa is (az egyedülálló szülő esetén a gyermeket gondozó szülő) kereső tevékenységet végez,
- a gyermek gondozása, nevelése a szülő saját háztartásában történik,
- a gyermek szülei írásban nyilatkoznak arról, hogy hozzájárulnak a GYED nagyszülő általi igénybevételéhez,
- a nagyszülő a GYED alatt nem dolgozhat, kivéve, ha a munkavégzés kizárólag az otthonában történik,
- a nagyszülő nem részesülhet társadalombiztosítási nyugellátásban, vagy azzal egy tekintet alá eső ellátásban,
- a gyermek nem részesülhet napközbeni ellátást biztosító intézményi elhelyezésben,
- a gyermek után más nem kaphat gyermekgondozást segítő ellátást, és a szülők másik gyermekük után sem részesülhetnek gyermekgondozási ellátásban (CSED, GYED, GYES).
- legalább az egyik szülő az általános szabályok szerint járó GYED jogosultsági feltételeinek megfelel.

A megállapított nagyszülői GYED összegéből 15% szja-előleget és 10% nyugdíjbiztosítási járulékot kell levonni, ezért a folyósításának időszaka a nyugdíjjogosultság szempontjából szolgálati időnek számít.

A GYED folyósítás alatt a nagyszülőt fizetés nélküli szabadság és felmondási védelem illeti meg.

A nagyszülői GYED a csecsemőgondozási díj (szülési szabadság), illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól a gyermek 2 éves koráig, ikrek esetén a gyermekek 3 éves koráig járhat a nagyszülőnek.

### **A nagyszülői GYED összege:**

A gyermekgondozási díj összege a nagyszülő jövedelme alapján megállapított naptári napi alap 70%-a, de legfeljebb havonta a minimálbér (2022-ben 200.000 Ft) kétszeresének 70%-a, 2022-ben 280.000 Ft. A maximális összegben megállapított gyermekgondozási díj összegét a minimálbér emelésének napjától számított 15 napon belül hivatalból felülvizsgálják, és a megemelt összeghatár figyelembevételével – ha kormányrendelet korábbi időpontot nem állapít meg – a minimálbér emelésének napjára visszamenőlegesen megállapítják.

### **Nagyszülői GYED melletti munkavégzés:**

A nagyszülő a GYED folyósítása mellett nem dolgozhat, kivéve, ha a munkavégzés kizárólag az otthonában történik.

### **Igénylés:**

Az ellátás iránti kérelmet a biztosított nagyszülőnek a foglalkoztatójához kell benyújtania az „Igénybejelentés nagyszülői gyermekgondozási díjra” elnevezésű nyomtatványon.<sup>8</sup>

Ha az igénylő önfoglalkoztató (pl. egyéni vállalkozó), az ellátás iránti kérelmet kizárólag elektronikus úton nyújthatja be az egészségbiztosítóhoz az „Igénybejelentés táppénz,

---

<sup>8</sup>

<https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html>

csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, baleseti táppénz igényléséhez” elnevezésű elektronikus nyomtatványon.<sup>9</sup>

A kérelemhez mellékelni kell a gyermek születési anyakönyvi kivonatának másolatát is.

**Az alábbi táblázat a CSED és a GYED feltételeit, szabályait foglalja össze:**

---

9

<https://egbiztpezbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html>

	CSED	GYED
<b>JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI</b>	<p>Annak a nőnek jár, aki</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- megelőző 2 éven belül 365 napon át biztosított volt (nem kell folyamatosnak lennie)</li> </ul> <p><b>ÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gyermeke a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt, vagy annak megszűnését követő 42 napon belül születik, vagy</li> <li>- gyermeke a biztosítása megszűnését követően 42 napon túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő 28 napon belül születik</li> </ul> <p>Lehet még:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- az örökbefogadó nő</li> <li>- a családbafogadó gyám</li> <li>- a vér szerinti apa, ha a szülő nő felügyeleti joga megszűnt, vagy az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, illetve ha a szülő nő meghal</li> <li>- az örökbefogadó férfi, ha a csecsemőt egyedül vette örökbefogadási szándékkal nevelésbe, vagy ha az örökbe fogadni szándékozó nő az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, illetve ha az örökbe fogadni szándékozó nő meghal.</li> </ul>	<p>A gyermeket saját háztartásában nevelő</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- szülő, aki megelőző 2 éven belül 365 napon biztosított volt (nem kell folyamatosnak lennie)</li> <li>- anya és az a személy, aki csecsemőgondozási díjban (CSED) részesült, de a biztosítási jogviszonya CSED-re való jogosultság időtartama alatt megszűnt és a gyermek születését megelőző két éven belül rendelkezik 365 nap biztosítási idővel</li> </ul>



MENNYI IDEIG JÁR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kezdőnap: a szülés előtti 28 naptól (4 héttől) a szülés napjáig</li> <li>- a szülési szabadság időtartamára – 168 napon keresztül – jár (kb. 6 hónap)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a CSED (szülési szabadság), illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól</li> <li>- a gyermek 2 éves koráig</li> <li>- ikrek esetén a gyermekek 3 éves koráig</li> </ul>
EGYÉB JOGVISZONY	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nem lehet dolgozni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- korlátlan időtartamban, bármilyen jogviszonyban lehet dolgozni.</li> </ul>
ÖSSZEG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- naptári napi alap/jövedelem 100%-a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- naptári napi alap/jövedelem 70%-a</li> <li>- de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbé kétszeresének 70%-a, 2022. évben 280.000 Ft</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% szja levonás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% szja levonás</li> <li>- 10% nyugdíjjárulék</li> </ul>
	<p>jövedelem = a jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyban elért jövedelem, személyi jövedelemadó-előleg megállapításához, az állami adóhatósághoz bevallott, társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet lehet figyelembe venni.</p>	<p>jövedelem = a jogosultság kezdő napján fennálló (illetve a csecsemőgondozási díj folyósításának időtartama alatt megszünt) biztosítási jogviszonyban az állami adóhatósághoz, személyi jövedelemadó-előleg megállapításához bevallott, társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet kell figyelembe venni.</p>
	<p><b>1.</b> <b>Ha van folyamatos 180 napos biztosítás és jövedelem:</b></p>	<p><b>1.</b> <b>Ha van folyamatos 180 napos biztosítás jövedelem:</b></p>

<p>Ha éppen fennálló jogviszonyban van a CSED jogosult, akkor meg kell keresni egy folyamatos 180 napos jövedelmet, amely során a jogosultság kezdő napját megelőző naptári év első napjáig lehet visszamenni. Azaz, ha a biztosítási idő a CSED kezdése előtt folyamatos volt, a CSED alapját, a kezdőnapját (pl. 2022.02.18., további dátumok zárójelben) közvetlenül megelőző naptári év első napjától (2021.01.01.) a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig (2021.11.30.) terjedő időszakban az időszak utolsó napjához időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelem alapján kell megállapítani.</p> <p>A folyamatos biztosítási idő megszakítása esetén a CSED alapjaként a megszakítást megelőző jövedelmet nem lehet figyelembe venni.<sup>10</sup> A biztosítási idő akkor folyamatos, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs.</p> <p>Tehát, ha a CSED-re való jogosultság pl. 2022.02.18-án nyílik meg, akkor az általunk keresett időszak 2021.01.01-től (a megelőző naptári év első napjától)</p>	<p>Ha éppen fennálló jogviszonyban van a GYED jogosult, akkor meg kell keresni egy folyamatos 180 napos jövedelmet, amely során a jogosultság kezdő napját megelőző naptári év első napjáig lehet visszamenni. Azaz, ha a biztosítási idő a GYED kezdése előtt folyamatos volt, a GYED alapját, a kezdőnapját (pl. 2022.02.18., további dátumok zárójelben) közvetlenül megelőző naptári év első napjától (2021.01.01.) a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig (2021.11.30.) terjedő időszakban az időszak utolsó napjához időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelem alapján kell megállapítani.</p> <p>A folyamatos biztosítási idő megszakítása esetén a GYED alapjaként a megszakítást megelőző jövedelmet nem lehet figyelembe venni.<sup>11</sup> A biztosítási idő akkor folyamatos, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs.</p> <p>Tehát, ha a GYED-re való jogosultság pl. 2022.02.18-án nyílik meg, akkor az általunk keresett időszak 2021.01.01-től (a megelőző naptári év első napjától)</p>
--	--

<sup>10</sup> A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 48. § (1) bekezdése

<sup>11</sup> A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 48. § (1) bekezdése

	<p>2021.11.30-ig (a kezdő napot közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig) tart. Ezen belül kell meghatároznunk a 2021.11.30-hoz időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelmet, ami a CSED alapja lesz.</p>	<p>2021.11.30-ig (a kezdő napot közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig) tart. Ezen belül kell meghatároznunk a 2021.11.30-hoz időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelmet, ami a GYED alapja lesz.</p>
	<p><b>2.</b> <b>Ha van 180 nap folyamatos biztosítás, de nincs 180 nap jövedelem:</b> Ha a biztosítottnak a fent leírt időszakban (2021.01.01.-2021.11.30.) nincs 180 naptári napi jövedelme, de a fenti időszak szerint rendelkezik legalább 120 naptári napi jövedelemmel, és egyébként van 180 napnyi folyamatos biztosítási jogviszonya, akkor a CSED naptári napi alapját a 120 napi tényleges jövedelem alapján kell számítani.</p> <p>Ezt a szabályt tehát akkor kell alkalmazni, ha a jogosultnak ugyan nincs 180 napra folyamatos jövedelme, de 120 napra igen és emellett 180 napi biztosítási jogviszonnal is rendelkezett.</p>	<p><b>2.</b> <b>Ha van 180 nap folyamatos biztosítás, de nincs 180 nap jövedelem:</b> Ha a biztosítottnak a fent leírt időszakban (2021.01.01.-2021.11.30.) nincs 180 naptári napi jövedelme, de a fenti időszak szerint rendelkezik legalább 120 naptári napi jövedelemmel, és egyébként van 180 napnyi folyamatos biztosítási jogviszonya, akkor a GYED naptári napi alapját a 120 napi tényleges jövedelem alapján kell számítani.</p> <p>Ezt a szabályt tehát akkor kell alkalmazni, ha a jogosultnak ugyan nincs 180 napra folyamatos jövedelme, de 120 napra igen és emellett 180 napi biztosítási jogviszonnal is rendelkezett</p>

<p><b>3.</b> <b>Ha a fenti két módszer nem segít:</b> Ha a CSED naptári napi alapját a fenti 1. és 2. pontok alapján nem lehet megállapítani, akkor azt a CSED-re való jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének a harmincad részében kell meghatározni. A minimálbér összege 2022. január 1-től 200.000 Ft, így a kétszeresének a harmincad része 13.334 Ft, ez a CSED naptári napi alapja. Ugyanakkor ez nem alkalmazható, ha a jogosult jövedelme ennél alacsonyabb, ekkor kell a naptári napi jövedelemmel számolni. (ld.: 4. pont)</p>	<p><b>3.</b> <b>Ha a fenti két módszer nem segít:</b> Ha van a GYED-re való jogosultság első napján megelőzően van legalább 180 napnyi folyamatos biztosítási jogviszonya, a GYED naptári napi alapját legalább 30 naptári napi tényleges, ennek hiányában szerződés szerinti jövedelme alapján kell megállapítani.</p>
<p><b>4.</b> <b>Ha nem állapítható meg a naptári nap alap:</b> Ha nem állapítható meg a naptári napi alap az előző módszerekkel, akkor a naptári napi jövedelem módszere alapján történik a CSED alapjának meghatározása.</p> <p>Ilyenkor a CSED összegének megállapításánál a biztosított tényleges jövedelmét kell figyelembe venni. Tényleges jövedelem hiányában a szerződés szerinti jövedelmet<sup>12</sup> kell figyelembe venni azzal a feltétellel,</p>	<p><b>4.</b> <b>Ha nem állapítható meg a naptári nap alap:</b> Ha az előbbi 3 módszer alapján a naptári napi alap nem állapítható meg, akkor a naptári napi alap a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének a harmincad része. A minimálbér összege 2022. január 1-től 200.000 Ft, így a kétszeresének a harmincad része 13.334 Ft.</p>

<sup>12</sup> Szerződés szerinti havi jövedelem: a betegszabadságra jogosultak esetén kezdő nap hónapjára számított távolléti díj, illetve az illetmény egy hónapra járó összege, az egyéni és társas vállalkozók esetén a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér másfélszerese, östermelők esetén a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér, a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott esetében a 30 napot meg nem haladó biztosítási

	<p>hogy a naptári napi alap a CSED jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét nem haladhatja meg. A minimálbér összege 2022. január 1-től 200.000 Ft, így a kétszeresének a harmincad része 13.334 Ft.</p>	
		<p><b>5.</b> Ha a biztosított naptári napi jövedelme a minimálbér kétszeresének harmincad részét nem éri el, a GYE összegének megállapításánál a biztosított legalább a naptári napi tényleges jövedelmét, vagy ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelmet kell figyelembe venni.</p>
<p><b>KEDVEZMÉNY- SZABÁLY</b></p>	<p>Ha a <u>gyermek gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás igénybevétele alatt, vagy annak megszűnését követő egy éven belül</u> születik, és az újabb gyermek születését <u>megelőzően utolsóként</u> született gyermek jogán megállapított csecsemőgondozási díj naptári napi alapja magasabb összegű, mint a fentiek alapján számított csecsemőgondozási díj naptári napi alapja, akkor a magasabb naptári napi alap alapján kell az ellátást megállapítani.</p>	<p>Ha a <u>gyermek gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás igénybevétele alatt, vagy annak megszűnését követő egy éven belül</u> születik, és az újabb gyermek születését <u>megelőzően utolsóként</u> született gyermek jogán megállapított csecsemőgondozási díj naptári napi alapja magasabb összegű, mint a fentiek alapján számított gyermekgondozási díj naptári napi alapja, akkor a magasabb naptári napi alap alapján kell az ellátást megállapítani.</p>

jogviszony esetén az ellátásra való jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér, egyéb esetben a jogviszony alapjául szolgáló, szerződésben meghatározott díj.

P E I	<p>Ez csak akkor alkalmazható, ha az utolsóként megállapított ellátás alapja kizárólag a <u>jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyban</u> elért jövedelem figyelembevételével került megállapításra.<sup>13</sup></p>	<p>Ez csak akkor alkalmazható, ha az utolsóként született gyermeket közvetlenül megelőzően született gyermek tekintettel megállapított csecsemőgondozási díj alapja kizárólag a <u>jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyban</u> elért jövedelem figyelembevételével került megállapításra.<sup>14</sup></p>
	<p>Míndehhez az kell (CSED és GYED esetében is), hogy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a következő gyermek szülessen meg legkésőbb az előző gyermek 4. életének betöltéséig, illetve</li> <li>- az anya/szülő ugyanabban a munkaviszonyban/jogviszonyban legyen a következő gyermek születésekor is, mint az előző gyermek születésekor volt. Vagyis abból menjen el ismét szülni, amiből az előző gyermek születésekor elment.</li> </ul> <p>„megelőzően utolsóként”:</p> <p>A jogszabály tehát az utolsóként született gyermeket említi viszonyítási alapként. Ha megszületik a harmadik gyermekünk, akkor az utána járó ellátásnál a második után járó ellátáshoz viszonyítunk, a negyedik gyermekünk születésekor pedig a harmadik után járó ellátás lesz a viszonyítási alap.</p> <p>A kedvezmény szabály akkor is él, ha a jogosult visszamegy dolgozni, vagy visszaveszik állományba, és akkor is, ha nem. Gyakorlatban tehát a gyermek születésekor megnézik, hogy milyen ellátásra jogosult, ennek az összegét összevetik az előző ellátásával, és a kedvezőbbet kapja meg.</p>	

<sup>13</sup> Ebtv. 42. § (4a)-(4b)

<sup>14</sup> Ebtv. 42/D. § (5)-(6)

### **1) példa:**

Részmunkaidőben munkavégzés a két gyermek születése között?

Ha a két feltételnek megfelel (a következő gyermek szülessen meg legkésőbb az előző gyermek 4. életévéig betöltéséig, illetve az anya/szülő ugyanabban a munkaviszonyban/jogviszonyban legyen a következő gyermek születésekor) akkor a részmunkaidő kapcsán csökkentett bér nem befolyásolja a következő gyermek után járó ellátást, tehát nem fog kevesebbet kapni a kedvezmény szabály miatt.

### **2) példa:**

Az anya gyermeke megszületett 2021. 02. 10-én, kapta rá a CSED-et, GYED-et, majd 2022 márciusában kiderült, hogy újra gyermeket vár. Jogviszonya fennáll még, jelenleg itt fizetés nélküli szabadságon van, GYED-ben részesült szerződése határozatlan idejű. A következő gyermek várható születési ideje 2022 novembere, amikor is még mindig GYED-en lesz az anya, illetve fizetés nélküli szabadságon. Nem tervez visszamenni dolgozni a két gyermek között.

Az anya a második gyermek születésekor még mindig ugyanabban a jogviszonyban lesz, mint az első gyermek születésekor volt, valamint a második gyermek az első gyermekre kapott GYED alatt fog megszületni, így jogosult lesz a kedvezmény szabályra. Mivel nem ment vissza dolgozni, nem kapott magasabb bért, így várhatóan ugyanakkora összegű ellátást fog kapni a második gyermekre tekintettel is, mint az első gyermek esetében volt.

### **3) példa:**

Az anya gyermeke megszületett 2020. 01. 10-én, kapta rá a CSED-et és a GYED-et, de közben a gyermek másfél éves korától visszament dolgozni a régi munkahelyére részmunkaidőben, napi 4 órára. Bérét a régi bérének a felét kapja.

arányosan csökkentették. Az anya dolgozik 8 hónapot a csökkentett bérrel, közben kiderül, hogy újra várandós. A következő gyermek várható születési ideje 2022 novemberre, amikor az anya még GYES-t kap az ellátások közül.

Mivel a gyermek megszületik a GYES alatt, valamint ugyanabban a jogviszonyban lesz a következő gyermek születésekor, mint az előző gyermek születésekor volt, így az anya jogosult lesz a kedvezmény szabályra. A folyósítást megvizsgálja, milyen összegű ellátást kapna a következő gyermekre tekintettel az anyára, és összehasonlítja az előző gyermekre tekintettel kapott ellátással. Mivel az anya most részmunkaidőben dolgozott, kevesebb bérért, így várhatóan kevesebb összegű ellátást számolnának a második gyermekre. Mivel azonban jogosult lesz a kedvezmény szabályra, így összehasonlítja az előző ellátással és a kedvezőbbet fogja megkapni. Így nem jár rosszabbul az anya azért, mert részmunkaidőben, kevesebb bérért visszament dolgozni a két gyermek születése között.

#### **4) példa:**

Az anya gyermeke megszületett 2021. 01. 10-én, kapta a CSED-et és a GYED-et. Közben a munkaviszony megszűnt a határozott idő lejáratá miatt 2021. 12. 31-én. Passzív jogon a GYED-et továbbra is folyósították anyának. Közben 2022 márciusában kiderül, hogy újra várandós, a következő gyermek várható születési időpontja 2022 novemberre.

2022. novemberben az anya még GYED-et fog kapni, így az egyik feltétel teljesül, vagyis „időben” születik meg a gyermek a kedvezmény szabályhoz, a másik feltételnek azonban nem fog megfelelni, vagyis a következő gyermek nem abban a jogviszonyban fog megszületni, amelyikben az előző született. Így nem lesz az anya jogosult a kedvezmény szabályra.



<b>TÖBBES JOGVISZONY</b>	<p>CSED-nél és GYED-nél is igaz, hogy csak azt a jogviszonyt lehet figyelembe venni az ellátás összegén meghatározásánál, amely jogviszonyban az ellátáshoz való jogosultság kezdődik. Tehát hiába volt a munkavállalón egy munkaviszonya magas bérrel a szülés előtti évben, ha ez valamilyen oknál fogva megszűnt és már egy más jogviszonyban van az illető, akár alacsonyabb jövedelemmel.</p> <p>Többes jogviszonnál (legyen az több munkaviszony egyszerre vagy vállalkozásokkal vegyítve párhuzamosan) minden jogviszonyt külön-külön kell megvizsgálni az ellátások jogosultságainak szempontjából. Egyidejűleg fennálló több biztosítási jogviszony esetén a keresőképtelenséget és a táppénzre való jogosultságot, az időtartamát, az ellátás mértékét, illetőleg összegét mindegyik jogviszonyban külön-külön kell megállapítani. A rendelkezés vonatkozik arra az esetre is, ha a több biztosítási jogviszony ugyanannál a foglalkoztatónál áll fenn.</p>	
	<p>Aki egyidejűleg több biztosítással járó jogviszonnal rendelkezik, annak a CSED iránti kérelmét jogviszonyonként kell a jogszabályban előírtak alapján elbírálni és megállapítani, külön meg kell felelni a feltételeknek, a CSED összege nincs maximalizálva.</p>	<p>Ha a biztosított egyidejűleg fennálló több jogviszony alapján jogosult GYED-re, a jogviszonyonként megállapított díjak összegét egybe kell számítani. Viszont az ellátás összege egybeszámítás esetén sem haladhatja meg a jogszabályban megállapított legmagasabb összeget, azaz a minimálbér kétszeresénél magasabb összeget, azaz a 70%-át (2022-ben 280.000 Ft.). Amennyiben az ellátás egybeszámított összege meghaladná ezt legmagasabb összeget, a GYED összegét a minimálbér emelésénél magasabb összegűre kell emelni a jogszabályban meghatározott napjától számított 15 napon belül hivatalból felül kell vizsgálni, és a megemelt összeghatár figyelembevételével - ha kormányrendelet korábbi időpontot nem állapít meg - a minimálbér emelésének napjától kezdődően visszamenőlegesen újra meg kell állapítani. [42/D § (9)</p>

		Tehát GYED esetében beszélünk gyed-maximumról (minimálbér kétszeresének a 70%-a, 2022-ben 280.000 Ft), és hiába van többes jogviszonya a szülőnek, a többes összegeknek nem szabad meghaladniuk a maximum összeget.
<b>PÉLDÁK</b>	<p><b>1) példa:</b></p> <p>Az anya gyermeke megszületett 2020. 01. 10-én, kapta a CSED-et és a GYED-et. Szerződése határozatlan idejűre van jelenleg is fizetés nélküli szabadságon van ebben a jogviszonyában. 2021. 02. 01-jétől elkezdett dolgozni egy másik munkahelyen, majd 2022 márciusában kiderül, hogy várandós. A következő gyermek várható születési ideje 2022. november. Az anya ekkor már GYES-t kap az ellátások közül az első gyermekre tekintettel, valamint többes jogviszonya lesz, mivel a régi munkahelyén fizetés nélküli szabadságon van (innen ment el szülni), az új munkahelyén pedig jelenleg is dolgozik még.</p> <p>Többes jogviszony esetén külön-külön kell megvizsgálni a jogosultsági feltételeket, vagyis az anya új munkaviszonya nem befolyásolja, hogy jogosult lesz-e régi/eredeti jogviszonya után a kedvezmény szabályra. Mivel a feltételek állnak fenn, így az anya az eredeti jogviszonya alapján (ahonnan szülni ment az első gyermekkel) jogosult lesz a kedvezmény szabályra, az új jogviszonyában pedig külön fogják vizsgálni, hogy onnan is kaphatja-e az ellátást. Az új munkahelyén külön meg kell felelni a CSED, GYED feltételeinek, és ha ezek teljesülnek, akkor innen is kaphatja az ellátásokat.</p> <p><b>2) példa:</b></p> <p>A várandós nő főállású kft-s vállalkozó 2020. 01. 01-jétől. Gyermekeit 2022. január 3-ára várja. A magasabb ellátás érdekében munkaviszonyt létesít 2021. november 1. napjával, vállalkozását azonban megtartja, mert későbbiekben szüksége lesz rá.</p>	

Mivel szüléskor, a jogosultság kezdetekor többes jogviszonyban fog állni, ezért a jogszabály szerint mindkét jogviszonyban meg kell felelni a feltételeknek, meg kell lennie a szülés előtti két évben a legalább 365 biztosított napnak. Az egyéni vállalkozása fennáll régóta, így itt megvan a 365 napja, a munkaviszonyában azonban nem. Mindjárt azt eredményezi, hogy hiába létesített munkaviszonyt a szülés előtti hónapokban, nem fog innen ellátást kapni. Rosszabb a helyzet, ha ez a munkaviszony eléri a heti 36 órát, mert ebben az esetben az egyéni vállalkozásából a várandós nő már nem lesz főállású kisadózó, ami egyenlő azzal, hogy onnan ellátásra sem lesz jogosult. Előáll tehát olyan helyzet, hogy semmilyen egészségbiztosítási pénzbeli ellátásra nem jogosult a kérelmező. Ha a katás vállalkozását megszünteti az új munkaviszonya létesítése mellett, akkor már nem áll fenn többes jogviszony, és a 365 biztosított nap is meglenne a szülést megelőzően, mivel egyes jogviszony esetén a 2 éven belüli jogviszonyok időtartamai összeadódnak.

### 3) példa:

A munkavállaló gyermeket szült 2019. 01. 01-jén, munkaviszonyban van a vállalatnál már 2014. 01. 01. óta folyamatosan. Ellátásait bére alapján megkapta. 2020. 06. 01-jétől szeretne visszatérni a munkahelyére, azonban az előzetes egyeztetések alapján abban maradtak, hogy jelenleg nem tudnak neki megfelelő munkakört biztosítani. A munkavállaló fizetés nélküli szabadságon maradt eredeti munkahelyén, és a vállalat engedélyezte, hogy más munkát vállaljon párhuzamosan, így többes jogviszonya keletkezett 2020. 07. 01-jétől. 2021 elején kiderült, hogy a munkavállaló várandós, gyermekét 2021. november 10-ére várja.

Szüléskor, a többes jogviszony miatt mindkét munkáltatójánál külön-külön meg kell vizsgálni, hogy jogosult-e mindkét helyen a munkavállaló az ellátásokra. Mivel mindkét helyen meglesz a szülés előtti 2 évben a legalább 365 biztosított nap, így mindkét helyről fogja bére alapján az ellátásokat. Mivel a CSED összege nincs maximálisan

így a két helyről külön-külön kapni fogja a jövedelem alapján járó ellátást. A GYED esetében hiába adódnak össze az összegek, csak a gyed-maximum érhető el ebben az esetben is.<sup>15</sup>

**CSED**

**GYED**

---

<sup>15</sup> Példák: [https://adozona.hu/tb\\_jarulekok\\_nyugdij/Csed\\_gyedkedvezmenyszabaly\\_mikor\\_ervenyes\\_m\\_HW6AM8](https://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdij/Csed_gyedkedvezmenyszabaly_mikor_ervenyes_m_HW6AM8),  
[https://adozona.hu/tb\\_jarulekok\\_nyugdij/Tobbes\\_jogviszony\\_eseten\\_jaro\\_penzbeli\\_ella\\_6KHKTT](https://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdij/Tobbes_jogviszony_eseten_jaro_penzbeli_ella_6KHKTT)

Annak a nőnek jár, aki  
 - megelőző 2 éven belül 365 napon át biztosított volt  
 (nem kell folyamatosnak lennie)

**ÉS**

- gyermeke a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt, vagy annak megszűnését követő 42 napon belül születik, vagy
- gyermeke a biztosítása megszűnését követően 42 napon túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő 28 napon belül születik

Lehet még:

- az örökbefogadó nő
- a családbafogadó gyám
- a vér szerinti apa, ha a szülő nő felügyeleti joga megszűnt, vagy az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, illetve ha a szülő nő meghal
- az örökbefogadó férfi, ha a csecsemőt egyedül vette örökbefogadási szándékkal nevelésbe, vagy ha az örökbe fogadni szándékozó nő az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, illetve ha az örökbe fogadni szándékozó nő meghal.

A gyermeket saját háztartásában nevelő

- szülő, aki megelőző 2 éven belül 365 napon át biztosított volt  
 (nem kell folyamatosnak lennie)

- anya és az a személy, aki csecsemőgondozási díjban (CSED) részesült, de a biztosítási jogviszonya a CSED-re való jogosultság időtartama alatt megszűnt, és a gyermek születését megelőző két éven belül rendelkezik 365 nap biztosítási idővel

MENNYI IDEIG JÁR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kezdőnap: a szülés előtti 28 naptól (4 héttől) a szülés napjáig</li> <li>- a szülési szabadság időtartamára – 168 napon keresztül – jár (kb. 6 hónap)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a CSED (szülési szabadság), illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól</li> <li>- a gyermek 2 éves koráig</li> <li>- ikrek esetén a gyermekek 3 éves koráig</li> </ul>
EGYÉB JOGVISZONY	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nem lehet dolgozni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- korlátlan időtartamban, bármilyen jogviszonyban lehet dolgozni.</li> </ul>
ÖSSZEG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- naptári napi alap/jövedelem 100%-a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- naptári napi alap/jövedelem 70%-a</li> <li>- de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a, 2022. évben 280.000 Ft</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% szja levonás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% szja levonás</li> <li>- 10% nyugdíjjárulék</li> </ul>
	<p>jövedelem = a jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyban elért jövedelem, személyi jövedelemadó-előleg megállapításához, az állami adóhatósághoz bevallott, társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet lehet figyelembe venni.</p>	<p>jövedelem = a jogosultság kezdő napján fennálló (illetve a csecsemőgondozási díj folyósításának időtartama alatt megszűnt) biztosítási jogviszonyban az állami adóhatósághoz, személyi jövedelemadó-előleg megállapításához bevallott, társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet kell figyelembe venni.</p>
	<p><b>1.</b> <b>Ha van folyamatos 180 napos biztosítás és jövedelem:</b></p>	<p><b>1.</b> <b>Ha van folyamatos 180 napos biztosítás és jövedelem:</b></p>

<p>Ha éppen fennálló jogviszonyban van a CSED jogosult, akkor meg kell keresni egy folyamatos 180 napos jövedelmet, amely során a jogosultság kezdő napját megelőző naptári év első napjáig lehet visszamenni. Azaz, ha a biztosítási idő a CSED kezdése előtt folyamatos volt, a CSED alapját, a kezdőnapját (pl. 2022.02.18., további dátumok zárójelben) közvetlenül megelőző naptári év első napjától (2021.01.01.) a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig (2021.11.30.) terjedő időszakban az időszak utolsó napjához időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelem alapján kell megállapítani.</p> <p>A folyamatos biztosítási idő megszakítása esetén a CSED alapjaként a megszakítást megelőző jövedelmet nem lehet figyelembe venni.<sup>16</sup> A biztosítási idő akkor folyamatos, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs.</p> <p>Tehát, ha a CSED-re való jogosultság pl. 2022.02.18-án nyílik meg, akkor az általunk keresett időszak 2021.01.01-től (a megelőző naptári év első napjától)</p>	<p>Ha éppen fennálló jogviszonyban van a GYED jogosult, akkor meg kell keresni egy folyamatos 180 napos jövedelmet, amely során a jogosultság kezdő napját megelőző naptári év első napjáig lehet visszamenni. Azaz, ha a biztosítási idő a GYED kezdése előtt folyamatos volt, a GYED alapját, a kezdőnapját (pl. 2022.02.18., további dátumok zárójelben) közvetlenül megelőző naptári év első napjától (2021.01.01.) a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig (2021.11.30.) terjedő időszakban az időszak utolsó napjához időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelem alapján kell megállapítani.</p> <p>A folyamatos biztosítási idő megszakítása esetén a GYED alapjaként a megszakítást megelőző jövedelmet nem lehet figyelembe venni.<sup>17</sup> A biztosítási idő akkor folyamatos, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs.</p> <p>Tehát, ha a GYED-re való jogosultság pl. 2022.02.18-án nyílik meg, akkor az általunk keresett időszak 2021.01.01-től (a megelőző naptári év első napjától)</p>
--	--

<sup>16</sup> A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 48. § (1) bekezdése

<sup>17</sup> A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 48. § (1) bekezdése

<p>2021.11.30-ig (a kezdő napot közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig) tart. Ezen belül kell meghatároznunk a 2021.11.30-hoz időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelmet, ami a CSED alapja lesz.</p>	<p>2021.11.30-ig (a kezdő napot közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjáig) tart. Ezen belül kell meghatároznunk a 2021.11.30-hoz időben legközelebb eső 180 naptári napra jutó jövedelmet, ami a GYED alapja lesz.</p>
<p><b>2.</b> <b>Ha van 180 nap folyamatos biztosítás, de nincs 180 nap jövedelem:</b> Ha a biztosítottnak a fent leírt időszakban (2021.01.01.-2021.11.30.) nincs 180 naptári napi jövedelme, de a fenti időszak szerint rendelkezik legalább 120 naptári napi jövedelemmel, és egyébként van 180 napnyi folyamatos biztosítási jogviszonya, akkor a CSED naptári napi alapját a 120 napi tényleges jövedelem alapján kell számítani.</p> <p>Ezt a szabályt tehát akkor kell alkalmazni, ha a jogosultnak ugyan nincs 180 napra folyamatos jövedelme, de 120 napra igen és emellett 180 napi biztosítási jogviszonnal is rendelkezett.</p>	<p><b>2.</b> <b>Ha van 180 nap folyamatos biztosítás, de nincs 180 nap jövedelem:</b> Ha a biztosítottnak a fent leírt időszakban (2021.01.01.-2021.11.30.) nincs 180 naptári napi jövedelme, de a fenti időszak szerint rendelkezik legalább 120 naptári napi jövedelemmel, és egyébként van 180 napnyi folyamatos biztosítási jogviszonya, akkor a GYED naptári napi alapját a 120 napi tényleges jövedelem alapján kell számítani.</p> <p>Ezt a szabályt tehát akkor kell alkalmazni, ha a jogosultnak ugyan nincs 180 napra folyamatos jövedelme, de 120 napra igen és emellett 180 napi biztosítási jogviszonnal is rendelkezett</p>



<p><b>3.</b> <b>Ha a fenti két módszer nem segít:</b> Ha a CSED naptári napi alapját a fenti 1. és 2. pontok alapján nem lehet megállapítani, akkor azt a CSED-re való jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének a harmincad részében kell meghatározni. A minimálbér összege 2022. január 1-től 200.000 Ft, így a kétszeresének a harmincad része 13.333 Ft, ez a CSED naptári napi alapja. Ugyanakkor ez nem alkalmazható, ha a jogosult jövedelme ennél alacsonyabb, ekkor kell a naptári napi jövedelemmel számolni. (ld.: 4. pont)</p>	<p><b>3.</b> <b>Ha a fenti két módszer nem segít:</b> Ha van a GYED-re való jogosultság első napját megelőzően van legalább 180 napnyi folyamatos biztosítási jogviszonya, a GYED naptári napi alapját a legalább 30 naptári napi tényleges, ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelme alapján kell megállapítani.</p>
<p><b>4.</b> <b>Ha nem állapítható meg a naptári nap alap:</b> Ha nem állapítható meg a naptári napi alap az előző módszerekkel, akkor a naptári napi jövedelem módszere alapján történik a CSED alapjának meghatározása.</p> <p>Ilyenkor a CSED összegének megállapításánál a biztosított tényleges jövedelmét kell figyelembe venni. Tényleges jövedelem hiányában a szerződés szerinti jövedelmet<sup>18</sup> kell figyelembe venni azzal a feltétellel,</p>	<p><b>4.</b> <b>Ha nem állapítható meg a naptári nap alap:</b> Ha az előbbi 3 módszer alapján a naptári napi alap nem állapítható meg, akkor a naptári napi alap a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad része. A minimálbér összege 2022. január 1-től 200.000 Ft, így a kétszeresének a harmincad része 13.333 Ft.</p>

<sup>18</sup> Szerződés szerinti havi jövedelem: a betegszabadságra jogosultak esetén kezdő nap hónapjára számított távolléti díj, illetve az illetmény egy hónapra járó összege, az egyéni és társas vállalkozók esetén a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér másfélszerese, őstermelők esetén a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér, a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott esetében a 30 napot meg nem haladó biztosítási

	<p>hogyan a naptári napi alap a CSED jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét nem haladhatja meg. A minimálbér összege 2022. január 1-től 200.000 Ft, így a kétszeresének a harmincad része 13.333 Ft.</p>	
		<p><b>5.</b> Ha a biztosított naptári napi jövedelme a minimálbér kétszeresének harmincad részét nem éri el, a GYED összegének megállapításánál a biztosított legalább 30 naptári napi tényleges jövedelmét, vagy ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelmet kell figyelembe venni.</p>
<b>KEDVEZMÉNY-SZABÁLY</b>	<p>Ha a <u>gyermek gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás igénybevétele alatt, vagy annak megszűnését követő egy éven belül</u> születik, és az újabb gyermek születését <u>megelőzően utolsóként</u> született gyermek jogán megállapított csecsemőgondozási díj naptári napi alapja magasabb összegű, mint a fentiek alapján számított csecsemőgondozási díj naptári napi alapja, akkor a magasabb naptári napi alap alapján kell az ellátást megállapítani.</p>	<p>Ha a <u>gyermek gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás igénybevétele alatt, vagy annak megszűnését követő egy éven belül</u> születik, és az újabb gyermek születését <u>megelőzően utolsóként</u> született gyermek jogán megállapított csecsemőgondozási díj naptári napi alapja magasabb összegű, mint a fentiek alapján számított gyermekgondozási díj naptári napi alapja, akkor a magasabb naptári napi alap alapján kell az ellátást megállapítani.</p>

jogviszony esetén az ellátásra való jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér, egyéb esetben a jogviszony alapjául szolgáló, szerződésben meghatározott díj.

Ez csak akkor alkalmazható, ha az utolsóként megállapított ellátás alapja kizárólag a jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyban elért jövedelem figyelembevételével került megállapításra.<sup>19</sup>

Ez csak akkor alkalmazható, ha az utolsóként született gyermeket közvetlenül megelőzően született gyermekre tekintettel megállapított csecsemőgondozási díj alapja kizárólag a jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyban elért jövedelem figyelembevételével került megállapításra.<sup>20</sup>

Mindehhez az kell (CSED és GYED esetében is), hogy

- a következő gyermek szülessen meg legkésőbb az előző gyermek 4. életvének betöltéséig, illetve
- az anya/szülő ugyanabban a munkaviszonyban/jogviszonyban legyen a következő gyermek születésekor is, mint az előző gyermek születésekor volt. Vagyis abból menjen el ismét szülni, amiből az előző gyermek születésekor is elment.

„megelőzően utolsóként”:

A jogszabály tehát az utolsóként született gyermeket említi viszonyítási alapként. Ha megszületik a harmadik gyermekünk, akkor az utána járó ellátásnál a második után járó ellátáshoz viszonyítunk, a negyedik gyermekünk esetében pedig a harmadik után járó ellátás lesz a viszonyítási alap.

A kedvezmény szabály akkor is él, ha a jogosult visszamegy dolgozni, vagy visszaveszik állományba, és akkor is, ha nem. Gyakorlatban tehát a gyermek születésekor megnézik, hogy milyen ellátásra jogosult, ennek az összegét összevetik az előző ellátásával, és a kedvezőbbet kapja meg.

---

<sup>19</sup> Ebtv. 42. § (4a)-(4b)

<sup>20</sup> Ebtv. 42/D. § (5)-(6)

**1) példa:**

Részmunkaidőben munkavégzés a két gyermek születése között?

Ha a két feltételnek megfelel (a következő gyermek szülessen meg legkésőbb az előző gyermek 4. életének betöltéséig, illetve

az anya/szülő ugyanabban a munkaviszonyban/jogviszonyban legyen a következő gyermek születésekor) akkor a részmunkaidő kapcsán csökkentett bér nem befolyásolja a következő gyermek után járó ellátást, tehát nem fog kevesebbet kapni a kedvezmény szabály miatt.

**2) példa:**

Az anya gyermeke megszületett 2021. 02. 10-én, kapta rá a CSED-et, GYED-et, majd 2022 márciusában kiderül, hogy újra gyermeket vár. Jogviszonya fennáll még, jelenleg itt fizetés nélküli szabadságon van, GYED-ben részesül, szerződése határozatlan idejű. A következő gyermek várható születési ideje 2022 novembere, amikor is még mindig GYED-en lesz az anya, illetve fizetés nélküli szabadságon. Nem tervez visszamenni dolgozni a két gyermek között.

Az anya a második gyermek születésekor még mindig ugyanabban a jogviszonyban lesz, mint az első gyermek születésekor volt, valamint a második gyermek az első gyermekre kapott GYED alatt fog megszületni, így jogosult lesz a kedvezmény szabályra. Mivel nem ment vissza dolgozni, nem kapott magasabb bért, így várhatóan ugyanakkora összegű ellátást fog kapni a második gyermekre tekintettel is, mint az első gyermek esetében volt.

**3) példa:**

Az anya gyermeke megszületett 2020. 01. 10-én, kapta rá a CSED-et és a GYED-et, de közben a gyermek másfél éves korától visszament dolgozni a régi munkahelyére részmunkaidőben, napi 4 órára. Bérét a régi bérének a felére, arányosan csökkentették. Az anya dolgozik 8 hónapot a csökkentett bérrel, közben kiderül, hogy újra várandós. A következő gyermek várható születési ideje 2022 novembere, amikor az anya még GYES-t kap az ellátások közül.

Mivel a gyermek megszületik a GYES alatt, valamint ugyanabban a jogviszonyban lesz a következő gyermek születésekor, mint az előző gyermek születésekor volt, így az anya jogosult lesz a kedvezményszabályra. A folyósító megvizsgálja, milyen összegű ellátást kapna a következő gyermekre tekintettel az anya, és összehasonlítja az előző gyermekre tekintettel kapott ellátással. Mivel az anya most részmunkaidőben dolgozott, kevesebb bérért, így várhatóan kevesebb összegű ellátást számolnának a második gyermekre. Mivel azonban jogosult a kedvezményszabályra, így összehasonlítják az előző ellátással és a kedvezőbbet fogja megkapni. Így nem jár rosszabbul az anya azért, mert részmunkaidőben, kevesebb bérért visszament dolgozni a két gyermek születése között.

#### **4) példa:**

Az anya gyermeke megszületett 2021. 01. 10-én, kapta a CSED-et és a GYED-et. Közben a munkaviszonya megszűnt a határozott idő lejártja miatt 2021. 12. 31-én. Passzív jogon a GYED-et továbbra is folyósították az anyának. Közben 2022 márciusában kiderül, hogy újra várandós, a következő gyermek várható születési időpontja 2022 novembere.

2022. novemberben az anya még GYED-et fog kapni, így az egyik feltétel teljesül, vagyis „időben” születik meg a gyermek a kedvezményszabályhoz, a másik feltételnek azonban nem fog megfelelni, vagyis a következő gyermek nem abban a jogviszonyban fog megszületni, amelyikben az előző született. Így nem lesz az anya jogosult a kedvezményszabályra.

TÖBBES JOGVISZONY

CSED-nél és GYED-nél is igaz, hogy csak azt a jogviszonyt lehet figyelembe venni az ellátás összegének meghatározásánál, amely jogviszonyban az ellátáshoz való jogosultság kezdődik. Tehát hiába volt a munkavállalónak egy munkaviszonya magas bérrel a szülés előtti évben, ha ez valamilyen oknál fogva megszűnt és már egy másik jogviszonyban van az illető, akár alacsonyabb jövedelemmel.

Többes jogviszohnál (legyen az több munkaviszony egyszerre vagy vállalkozásokkal vegyítve párhuzamosan) minden jogviszonyt külön-külön kell megvizsgálni az ellátások jogosultságainak szempontjából. Egyidejűleg fennálló több biztosítási jogviszony esetén a keresőképtelenséget és a táppénzre való jogosultságot, azok időtartamát, az ellátás mértékét, illetőleg összegét mindegyik jogviszonyban külön-külön kell megállapítani. E rendelkezés vonatkozik arra az esetre is, ha a több biztosítási jogviszony ugyanannál a foglalkoztatónál áll fenn.

Aki egyidejűleg több biztosítással járó jogviszohnnal rendelkezik, annak a CSED iránti kérelmét jogviszonyonként kell a jogszabályban előírtak alapján elbírálni és megállapítani, külön meg kell felelni a feltételeknek, a CSED összege nincs maximalizálva.

Ha a biztosított egyidejűleg fennálló több jogviszony alapján jogosult GYED-re, a jogviszonyonként megállapított díjak összegét egybe kell számítani. Viszont az ellátás összege egybeszámítás esetén sem haladhatja meg a jogszabályban megállapított legmagasabb összeget, azaz a minimálbér kétszeresének a 70%-át (2022-ben 280.000 Ft.). Amennyiben az ellátás egybeszámított összege meghaladná ezt legmagasabb összeget, a GYED összegét a minimálbér emelésének napjától számított 15 napon belül hivatalból felül kell vizsgálni, és a megemelt összeghatár figyelembevételével - ha kormányrendelet korábbi időpontot nem állapít meg - a minimálbér emelésének napjára visszamenőlegesen újra meg kell állapítani. [42/D § (9)].

		Tehát GYED esetében beszélünk gyed-maximumról (a minimálbér kétszeresének a 70%-a, 2022-ben 280.000 Ft), és hiába van többes jogviszonya a szülőnek, az összeadott összegeknek nem szabad meghaladniuk ezt a maximum összeget.
<b>PÉLDÁK</b>	<p><b>1) példa:</b></p> <p>Az anya gyermeke megszületett 2020. 01. 10-én, kapta a CSED-et és a GYED-et. Szerződése határozatlan idejű, jelenleg is fizetés nélküli szabadságon van ebben a jogviszonyában. 2021. 02. 01-jétől elkezdett dolgozni egy másik munkahelyen, majd 2022 márciusában kiderül, hogy várandós. A következő gyermek várható születési ideje 2022 november. Az anya ekkor már GYES-t kap az ellátások közül az első gyermekre tekintettel, valamint többes jogviszonya lesz, mivel a régi munkahelyén fizetés nélküli szabadságon van (innen ment el szülni), az új munkahelyén pedig jelenleg is dolgozik még.</p> <p>Többes jogviszony esetén külön-külön kell megvizsgálni a jogosultsági feltételeket, vagyis az anya új munkaviszonya nem befolyásolja, hogy jogosult lesz-e régi/eredeti jogviszonya után a kedvezmény szabályra. Mivel a feltételek állni fognak, így az anya az eredeti jogviszonya alapján (ahonnan szülni ment az első gyermekkel) jogosult lesz a kedvezmény szabályra, az új jogviszonyában pedig külön fogják vizsgálni, hogy onnan is kaphatja-e az ellátást. Itt külön meg kell felelni a CSED, GYED feltételeinek, és ha ezek teljesülnek, akkor innen is kaphatja az ellátásokat.</p> <p><b>2) példa:</b></p> <p>A várandós nő főállású katas vállalkozó 2020. 01. 01-jétől. Gyermekeit 2022. január 3-ára várja. A magasabb ellátás reményében munkaviszonyt létesít 2021. november 1. napjával, vállalkozását azonban megtartja, mert a későbbiekben szüksége lesz rá.</p>	

Mivel szüléskor, a jogosultság kezdetekor többes jogviszonyban fog állni, ezért a jogszabály szerint mindkét jogviszonyban meg kell felelni a feltételeknek, meg kell lennie a szülés előtti két évben a legalább 365 biztosított napnak. Az egyéni vállalkozása fennáll régóta, így itt megvan a 365 napja, a munkaviszonyában azonban nem. Ez mindjárt azt eredményezi, hogy hiába létesített munkaviszonyt a szülés előtti hónapokban, nem fog innen ellátást kapni. Rosszabb a helyzet, ha ez a munkaviszony eléri a heti 36 órát, mert ebben az esetben az egyéni vállalkozásában a várandós nő már nem lesz főállású kisadózó, ami egyenlő azzal, hogy onnan ellátásra sem lesz jogosult. Előállhat tehát olyan helyzet, hogy semmilyen egészségbiztosítási pénzbeli ellátásra nem jogosult a kérelmező. Ha a katás vállalkozását megszünteti az új munkaviszonya létesítése mellett, akkor már nem áll fenn többes jogviszony, és a 365 biztosított nap is meglesz a szülést megelőzően, mivel egyes jogviszony esetén a 2 éven belüli jogviszonyok időtartamai összeadódnak.

### **3) példa:**

A munkavállaló gyermeket szült 2019. 01. 01-jén, munkaviszonyban van a vállalatnál már 2014. 01. 01. óta folyamatosan. Ellátásait bére alapján megkapta. 2020. 06. 01-jétől szeretne visszatérni a munkahelyére, azonban ott az előzetes egyeztetések alapján abban maradtak, hogy jelenleg nem tudnak neki megfelelő munkakört biztosítani. A munkavállaló fizetés nélküli szabadságon maradt eredeti munkahelyén, és a vállalat engedélyezte, hogy máshol munkát vállaljon párhuzamosan, így többes jogviszonya keletkezett 2020. 07. 01-jétől. 2021 elején kiderült, hogy a munkavállaló várandós, gyermekét 2021. november 10-ére várja.

Szüléskor, a többes jogviszony miatt mindkét munkáltatójánál külön-külön meg kell vizsgálni, hogy jogosult-e mindkét helyen a munkavállaló az ellátásokra. Mivel mindkét helyen meglesz a szülés előtti 2 évben a legalább 365 biztosított nap, így mindkét helyről kapni fogja bére alapján az ellátásokat. Mivel a CSED összege nincs maximálva,



így a két helyről külön-külön kapni fogja a jövedelem alapján járó ellátást. A GYED esetében hiába adódnak össze az összegek, csak a gyed-maximum érhető el ebben az esetben is.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Példák: [https://adozona.hu/tb\\_jarulekok\\_nyugdij/Csed\\_gyedkedvezmenyszabaly\\_mikor\\_ervenyes\\_m\\_HW6AM8](https://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdij/Csed_gyedkedvezmenyszabaly_mikor_ervenyes_m_HW6AM8),  
[https://adozona.hu/tb\\_jarulekok\\_nyugdij/Tobbes\\_jogviszony\\_eseten\\_jaro\\_penzbeli\\_ella\\_6KHKTT](https://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdij/Tobbes_jogviszony_eseten_jaro_penzbeli_ella_6KHKTT)

A CSED-re, GYED-re, GYES-re jogosult szülők, nagyszülők a sikeres KRESZ-vizsga után legfeljebb 25.000 forint értékben visszaigényelhetik a költségeket. Emellett részt vehetnek egy ingyenes vezetéstechnikai tréningen a Groupama Biztosító tanpályáján. Az igénylőnek a sikeres vizsgát követően egy éven belül elektromos vagy postai úton a Nyugdíjfolyósító Igazgatósághoz kell benyújtania a kérelmét. A határozat után 13 napon belül megérkezik a számlára a tanfolyam és a vizsga összege. A támogatás a forgalmi vizsga költségeire nem vonatkozik. Az érdeklődők a Groupama Tanpálya honlapján, a tanpalya.hu weboldalon regisztrálhatnak. A tréningeket augusztus közepétől október közepéig szervezik meg naponta három-három turnusban 20-20 fővel.

#### I./9. **Kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezete**

A kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezete<sup>22</sup> olyan speciális szövetkezet, amelynek **célja nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesülők vagyoni, szociális, kulturális helyzetének előmozdítása, lehetőséget biztosítva arra, hogy a tagok rugalmas keretek között a foglalkoztatásba bekapcsolódjanak, illetve abban újra részt vehessenek, közösséghez tartozhassanak.** A kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezetének célja továbbá az is, hogy elősegítse a tagok között a kisgyermek **gondozásához, neveléséhez kapcsolódó tudás- és ismeretanyag átadását, valamint tapasztalatcserét, ezen túlmenően pedig hozzásegítse**

---

<sup>22</sup> 2021. évi LXXXV. törvény egyes törvényeknek a kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezete létrehozásával összefüggő módosításáról

**tagjait a kisgyermek gondozását, nevelését érintő új ismeret- és tudásanyag megszerzésének lehetőségéhez.**

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete minden olyan tevékenységet gyakorolhat, amelyet jogszabály nem tilt és egybeesik az előzőekben meghatározott célkitűzésekkel.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének **csak természetes személy** tagjai lehetnek.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete **tagjainak legalább 90%-a olyan természetes személy, aki nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesül.** A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének nem lehet **személyes közreműködést** nem vállaló tagja.

A tagfelvételi kérelemben a tagságra jelentkező személynek (a továbbiakban: tagjelölt) **nyilatkoznia kell** arról, hogy

- a) a szövetkezet tagjává kíván válni,
- b) nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesül,
- c) a szövetkezet alapszabályában foglaltakat elfogadja, magára nézve kötelezőnek ismeri el,
- d) vállalja a szövetkezet tevékenységében való személyes közreműködést
- e) vállalja a szövetkezet alapszabályában meghatározott vagyoni hozzájárulás teljesítését (ez lehet pénzbeli vagy nem pénzbeli),
- f) a tagoknak biztosított előnyökkel élni kíván, a tagoknak biztosított szolgáltatásokat igénybe kívánja venni, és

- g) a tagsága létesítésének nincs akadálya, és személyes közreműködését a munkavégzésre irányuló jogviszonyára vonatkozó szabályokkal összhangban fogja teljesíteni, ha egyébként munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete célhoz kötött **ismeretfejlesztési és edukációs alapot** képez. Az ismeretfejlesztési és edukációs alap célja, hogy fedezetet nyújtson a szövetkezet tagjai számára a kisgyermek gondozására, nevelésére irányuló ismeret-, tudásanyag, valamint tapasztalat bővítésére és megszerzésére, továbbá a tagok edukációjára.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete által nyújtott szolgáltatásokért szolgáltatási díjat kell fizetni. A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete az éves nettó árbevételének legalább 85%-át a tagok között személyes közreműködésük arányában osztja fel.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete közgyűlésén a vagyoni hozzájárulás mértékére tekintet nélkül minden tagnak egy szavazata van.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete a tagjával **tagsági megállapodást** köt a személyes közreműködés konkrét tartalmára, módjára és ellentételezésére vonatkozóan. Tag a személyes közreműködését **külső szolgáltatás** keretében is teljesítheti.

A gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesülő tag **tagsági jogviszonya megszűnik**

azon a napon, amelytől sem gyermekgondozási díjban, sem gyermekgondozást segítő ellátásban nem részesül.

## **Elektronikusan is intézhető szolgáltatások (család, egészségügy, nyugdíj, juttatások)**

Az Ügyfélkapu segítségével a személyazonosság igazolása mellett intézhetjük ügyeinket elektronikus ügyintézés nyújtó intézményekkel.

A [www.magyarország.hu](http://www.magyarország.hu) oldalon számos szolgáltatás található, bizonyos szolgáltatások kizárólag Ügyfélkapu-regisztrációval vehetők igénybe, mások anélkül is használhatóak. További részletek a [www.magyarország.hu](http://www.magyarország.hu) oldalon, a Szolgáltatások listájában olvashatóak

Az alábbiakban a fontosabb, a JOGpontok projektek jogterületeit tekintve releváns és online is indítható ügykörök kerülnek felsorolásra, melyeknél az „Ügyintézés indítása” linkre kattintva kezdhető meg az ügyek intézése:

### **Család**

Születés

- Csecsemőgondozási díj

Anyakönyvi kivonat

- Anyakönyvi kivonat kiállítása iránti kérelem

### **Egészségügy**

Egészségbiztosítás egészségügyi szolgáltatásai

- Betegletút lekérdezése iránti kérelem
- EESZT Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér
- TAJ nyilvántartással összefüggő szolgáltatások

Egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai

- NEAK elektronikus nyomtatványok
- Táppénz keresőképtelenség esetén
- Társadalombiztosítási járulék

### **Nyugdíj, juttatás, segély**

### Családok támogatása

- Anyasági támogatás iránti kérelem
- Családi pótlék igénylés – iskoláztatási támogatás
- Családi pótlék – nevelési ellátás
- Gyermekgondozási díj (GYED)
- Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES)
- Gyermeknevelési támogatás
- Nagycsaládosok személygépkocsi-szerzési támogatása

### Szociális ellátás

- Aktív korúak ellátásának igénylése
- Idős korúak járadékának igénylése
- Tanulmányi támogatások
- Települési támogatás keretében nyújtott lakásfenntartási támogatás

### Társadalombiztosítási nyugellátás

- ENYENYI adatszolgáltatás
- Nyugdíjbiztosítási adategyeztetés
- Társadalombiztosítási egyéni számla
- Társadalombiztosítási nyugellátás igénylése elektronikus úton