

A csecsemőgondozási díj (CSED)¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A CSECSEMŐGONDOZÁSI DÍJ (CSED).....	3
I./1. Kinek jár a CSED és milyen időtartamra?	3
I./2. Mikor nem jár a CSED?	6
I./3. A CSED kiszámításánál használt jövedelem és a CSED összege	7
I./4. Levonások a CSED-ből.....	8
I./5. A CSED igénylése	9
I./6. Kiszármazással otthon lévők szövetkezete.....	25
ELEKTRONIKUSAN IS INTÉZHETŐ SZOLGÁLTATÁSOK (CSALÁD, EGÉSZSÉGÜGY, NYUGDÍJ, JUTTATÁSOK)	29

¹ 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 vagyónbiztonságot 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.² 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-áig³ 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.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

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

A CSECSEMŐGONDOZÁSI DÍJ (CSED)

A csecsemőgondozási díj ezen a néven 2015. január 1-e óta létező ellátás, ugyanezen ellátást ezt megelőzően terhességi gyermekágyi segélynek (TGYÁS) nevezték. A csecsemőgondozási díj – azaz CSED –, a szülési szabadságnak megfelelő időtartamára járó, biztosítási jogviszonyhoz kötött (tehát nem alanyi jogon folyósított) ellátás, amely a gyermek születésével összefüggésben kieső jövedelmet hivatott pótolni.

I./1. Kinek jár a CSED és milyen időtartamra?

CSED-re jogosult az a nő, aki a gyermeke születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt (nem kell folyamatosnak lennie a 365 napnak) és akinek a gyermeke

- **a biztosítás tartama alatt születik, vagy**
- **a biztosítás megszűnését követő 42 napon belül születik, vagy**
- **a biztosítás megszűnését követő 42 napon túl, de a baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő 28 napon belül születik.**⁴

Leegyszerűsítve: az jogosult CSED-re, aki a szülés előtti 2 évből legalább 1 évben dolgozott, járulékot fizetett és a járulékfizetéssel járó jogviszonya fennállása alatt vagy azt követő 42 napon belül szül, illetve ha táppénzre kellett

⁴ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 40. § (1) bekezdése

menne e jogviszonyból balesete miatt és a baleseti táppénz alatt vagy azt követő 28 napon belül szül.

A CSED a szülési szabadság időtartamára jár. Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből 2 hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen,⁵ ez azonban nem kötelező, így a munkáltató és alkalmazottja úgy is megállapodhatnak, hogy a szülési szabadság teljes ideje a szülést követő időszakra essen. Az egybefüggő 24 hetes időtartam így adja ki a 168 napot, ugyanis a csecsemőgondozási díj legfeljebb a gyermek születését követő 168. napig jár (kivéve a koraszülött gyermekek esetében). A szülő nő csecsemőgondozási díjra való jogosultsága legkésőbb a gyermek születésének napjával, koraszülött gyermekekre tekintettel a szülési szabadság első napjával nyílik meg (a szülési szabadság első napja pedig a fentiek szerint legfeljebb 4 héttel előzheti meg a szülés várható napját). A szülési szabadság kezdőnapja tehát legkésőbb a szülés napja lehet, ennek megfelelően a CSED-re való jogosultság első napja a szülés várható időpontját megelőző 4 héten belül bármelyik nap lehet, legkésőbb azonban a szülés napja.

Koraszülés esetén, ha a gyermeket a koraszülött ápolási intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét a szülést követő 1 év elteltéig igénybe lehet venni, ha a gyermeket az intézetből már elbocsátották.

A gyermeket szülő nőn kívül CSED-re jogosult:

- az örökbefogadó esetén:

⁵ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 127. § (1)–(3) bekezdései

- az a nő, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette (CSED a gondozásba vétel napjától jár);
- az a férfi, aki a csecsemőt *egyedül* vette örökbefogadási szándékkal nevelésbe (CSED a gondozásba vétel napjától jár);
- az a férfi, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette, ha a gyermeket örökbe fogadni szándékozó nő meghalt (a CSED ilyenkor a halál napjától jár), illetve ha a nő az egészségügyi szolgáltató által igazoltan, az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák (a CSED az igazoláson meghatározott naptól jár, addig, amíg az igazolt egészségi állapot fennáll);
- a gyám esetén:
 - az a családbafogadó gyám, aki a csecsemőt jogerős döntés alapján gondozza (ilyenkor a CSED a gyám kirendelésének a napjától jár);
- a csecsemőt gondozó vér szerinti apa:
 - ha a gyermeket szülő nő az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák és ezt az egészségügyi szolgáltató igazolja (a CSED az igazoláson meghatározott naptól jár, mégpedig addig, amíg a gyermek anyjának az egészségi állapota fennáll);
 - illetve ha a gyermeket szülő nő meghal (a CSED ilyenkor a halál napjától jár);
 - ha a gyermeket szülő nő szülői felügyelet joga megszűnt.

Fontos szabály, hogy a fenti esetekben a CSED akkor jár a gyermek születését követő 168. napig, ha a fenti feltételek bekövetkezésének a napján (pl. azon a napon, amelyen a gyermeket szülő nő meghal) az ott meghatározott jogosultaknál (pl. ebben az esetben a csecsemőt gondozó vér szerinti apánál) fennállnak a gyermeket szülő nő esetére fent meghatározott feltételek (a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt az apa és a gyermeke a biztosítás tartama alatt születik, stb.).

A vállalkozó is biztosítottnak minősül, CSED-re jogosult, ha nyilatkozik arról, hogy az ellátás alatt vállalkozásában nem működik közre. Ebben az esetben a CSED alatt járulékfizetési kötelezettség sem keletkezik (tehát nem terheli társadalombiztosítási járulék-fizetési kötelezettség).

I./2. Mikor nem jár a CSED?

A CSED funkciója, hogy a keresetet pótolja. 2021. július 1-jétől nem jár a CSED, ha bármilyen jogviszonyban – ide nem értve a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt – keresőtevékenységet folytat.

Mivel a CSED a szülési szabadság időtartamára jár, fontos tisztázni, hogy milyen esetekben szűnik meg a szülési szabadság. A szülési szabadság megszűnik, ha

- a gyermek halva születik,
- a gyermek meghal, a halálát követő 15. napon,
- a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették vagy 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.⁶

⁶ Mt. 129.§ (1)

Ha a fenti okok alapján a szülési szabadság megszűnne a gyermek születésétől számított 6. hét vége előtt, a szülési szabadság akkor is csak a gyermek születésétől számított 6. hét végével szűnik meg.⁷

I./3. A CSED kiszámításánál használt jövedelem és a CSED összege

A CSED pontos összegének megállapításánál első lépés egy CSED alap meghatározása, ehhez a törvény a naptári napi alap és a naptári napi jövedelem fogalmakat használja, először ezeket kell tisztázni.

A CSED napi összege a naptári napi alap/jövedelem 100%-a.⁸ Ez bruttó összeg, 15% SZJA terheli, de naptári napokra jár: azaz a hónap minden napjára, nemcsak hétfőtől péntekig.

2021. július 1-jétől 70%-ról a bruttó fizetés 100%-ára emelkedett a **csecsemőgondozási díj** (CSED) összege. Ez kedvező az anyukák részére, hisz a CSED után csak személyi jövedelemadót kell megfizetni, nyugdíjjárulékot és társadalombiztosítási járulékot nem. A CSED-et azok a nők vehetik igénybe, akik a szülést megelőző két évben legalább 365 napon keresztül biztosítottak voltak, és jár az ellátás az örökbefogadó szülőknek is a gyermek hat hónapos koráig. Azoknak is emelkedett a csecsemőgondozási díj (CSED) összege 2021. júliustól, akik már igénybe veszik a juttatás.

A CSED összege így annak megfelelően alakul, hogy a jogosult megelőzően milyen összeget keresett és mennyi

⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 129. § (1)-(2) bekezdéseikhez fűzött Jogtár-kommentár

⁸ A 70%-ról a bruttó fizetés 100%-ára emelkedett 2021. év július 1-jétől a csecsemőgondozási díj (csed) összege.

ideig volt biztosított. A pontos összeg megállapításánál jövedelemként csak a CSED-re való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyban elért jövedelmet lehet figyelembe venni, amelyet a NAV-nál bevallottak. Tehát a munkaviszonyba csak azt a bért veszik figyelembe, amelyről bérszámfejtés készül.

A törvény **a naptári napi alap** meghatározásakor a táppénzre vonatkozó szabályokat veszi alapul. Ezeket a szabályokat alkalmazni akkor lehet, ha van az ellátásra való jogosultságot közvetlenül megelőzően legalább 180 nap folyamatos biztosítási jogviszonya az igénylőnek.

I./4. **Levonások a CSED-ből**

A CSED előző pontban meghatározott összege egy bruttó összeg, amelyből 15% személyi jövedelemadó levonásra kerül, társadalombiztosítási- és nyugdíjjárulékot sem vonnak le, így az adó levonása után fennmaradó összeg kifizetésre kerül a jogosult számára. A CSED nyugdíj szempontjából biztosítási időnek minősül.

A CSED-et havonta egyszer, utólag folyósítják, postai úton vagy bankszámlára utalással, az igénylő kérelmének megfelelően. Az ellátás kifizetése mindig a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig történik, ha pedig a munkáltatónál működik társadalombiztosítási kifizetőhely, akkor legkésőbb a bérfizetési napján, ami nem lehet később, mint a tárgy hónapon követő hónap 10. napja.⁹

⁹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 157. § (1) bekezdése

I./5. A CSED igénylése

A CSED iránti kérelmet a biztosítottnak a foglalkoztatónál kell előterjeszteni a „Nyilatkozat csecsemőgondozási díj megállapításához” című nyomtatványon. A csecsemőgondozási díj iránti kérelemmel egyidejűleg a gyermekgondozási díj iránti kérelem is benyújtható a „Nyilatkozat csecsemőgondozási díj és gyermekgondozási díj együttes igényléséhez” elnevezésű nyomtatványon.

Az egyéni vállalkozó, az őstermelő (ún. önfoglalkoztató) a kérelmét a székhelye szerint illetékes kormányhivatalnak nyújtja be az „Igénybejelentés táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, baleseti táppénz igényléséhez” elnevezésű elektronikus nyomtatványon.

CSED és GYED egyszerre nem jár, a CSED magasabb összegű lehet, mert nincs felső határa, mint a GYED-nek.

Ha az igénylő a CSED-et már a **szülés várható időpontja előtt igényli**, igazolnia kell, hogy a szülés várhatóan mikor lesz. Ezt történhet a terhesállományba vételt igazoló orvosi igazolással, vagy a terhesgondozási kiskönyv másolatával. A szülést megelőzően igényelt CSED-nél, illetve ha a foglalkoztatónál kifizetőhely működik, a gyermek születését (a szülést követően) a születési anyakönyvi kivonat másolatával is igazolni kell.

Ha a jogosult a CSED-et csak a **szülés után igényli**, tehát a szülés napjától, és a munkáltatónál társadalombiztosítási kifizetőhely működik, akkor a gyermek születési anyakönyvi kivonatának másolatát a kérelemhez mellékelni kell, a járási hivatalnál történő igénylés esetén viszont nem.

Amennyiben a biztosítási jogviszony és jövedelem megállapítása is szükséges (a biztosítási jogviszony megszűnését követő igénylés esetén, vagy ha a jogosult két éven belül más foglalkoztatónál is biztosítási jogviszonyban állt), akkor az „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról”¹⁰ nevű dokumentumot is csatolni kell a fent írt formanyomtatványhoz.

A CSED iránti kérelem alapján visszamenőleg legfeljebb 6 hónapra lehet érvényesíteni az ellátást. A CSED-et ilyenkor a kérelem benyújtásának a napját megelőző 6. hónap első napjától lehet megállapítani.

A CSED iránti kérelem elbírálásánál az ügyintézési határidő a kérelemnek a járási hivatalhoz, vagy az igénylő munkáltatójánál a kifizetőhelyhez történő megérkezését követő naptól számított 8 nap, ha az igény teljesítéséhez szükséges adatok rendelkezésre állnak, egyéb esetben, például ha hiánypótlásra van szükség, legfeljebb 60 nap. A CSED iránti kérelmet a társadalombiztosítási kifizetőhellyel rendelkező munkáltató esetében a kifizetőhely, egyéb esetben a székhely szerint illetékes egészségbiztosító bírálja el és utólag folyósítja az ellátást. Az elbírálási feladatokat a járási hivatalok – a fővárosban a XIII. Kerületi Hivatal –, a folyósítással kapcsolatos feladatokat a megyei/fővárosi kormányhivatalok látják el, a CSED időtartamáról és összegéről határozatot kap a jogosult. Aki egyidejűleg több biztosítással járó jogviszonnal rendelkezik, a csecsemőgondozási díj iránti kérelmét jogviszonyonként kell a fentiek szerint elbírálni és megállapítani.

¹⁰ Amely megtalálható a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő nyomtatványtárában (www.ncak.gov.hu).

Ha a foglalkoztatónál nincs kifizetőhely, akkor a munkáltató a CSED kérelmet kizárólag az egészségbiztosító honlapján közzétett számítógépes program segítségével töltheti ki¹¹ és állíthatja elő, ehhez „Foglalkoztatói igazolás”-t állít ki, és azt a biztosított által benyújtott igazolásokkal együtt 5 napon belül a székhelye szerinti illetékes járási hivatalnak megküldi, ügyfélkapun keresztül.

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

¹¹<https://egbiztpenzbeli.onyf.hu/images/epel/Tajekoztatok/Kozleme ny---E-ugyintezes.pdf>

	CSED	GYED
JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI	<p>Annak a nőnek jár, aki</p> <ul style="list-style-type: none"> - megelőző 2 éven belül 365 napon át biztosított volt (nem kell folyamatosnak lennie) <p>ÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Lehet még:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>A gyermeket saját háztartásában nevelő</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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"> - kezdőnap: a szülés előtti 28 naptól (4 héttől) a szülés napjáig - a szülési szabadság időtartamára – 168 napon keresztül – jár (kb. 6 hónap) 	<ul style="list-style-type: none"> - a CSED (szülési szabadság), illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól - a gyermek 2 éves koráig - ikrek esetén a gyermekek 3 éves koráig
EGYÉB JOGVISZONY	<ul style="list-style-type: none"> - nem lehet dolgozni. 	<ul style="list-style-type: none"> - korlátlan időtartamban, bármilyen jogviszonyban lehet dolgozni.
ÖSSZEG	<ul style="list-style-type: none"> - naptári napi alap/jövedelem 100%-a 	<ul style="list-style-type: none"> - naptári napi alap/jövedelem 70%-a - de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a, 2022. évben 280.000 Ft
	<ul style="list-style-type: none"> - 15% szja levonás 	<ul style="list-style-type: none"> - 15% szja levonás - 10% nyugdíjjárulék
	<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>1. Ha van folyamatos 180 napos biztosítás és jövedelem:</p>	<p>1. Ha van folyamatos 180 napos biztosítás és jövedelem:</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.¹² 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.¹³ 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>
--	--

¹² A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 48. § (1) bekezdése

¹³ 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>2. Ha van 180 nap folyamatos biztosítás, de nincs 180 nap jövedelem: 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>2. Ha van 180 nap folyamatos biztosítás, de nincs 180 nap jövedelem: 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>3. Ha a fenti két módszer nem segít: 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>3. Ha a fenti két módszer nem segít: 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>4. Ha nem állapítható meg a naptári nap alap: 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 jövedelmet¹⁴ kell figyelembe venni azzal a feltétellel,</p>	<p>4. Ha nem állapítható meg a naptári nap alap: 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>

¹⁴ 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>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 13.333 Ft.</p>	
		<p>5. 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>
<p>KEDVEZMÉNY- SZABÁLY</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.

Ez csak akkor alkalmazható, ha az utolsóként megállapított ellátás alapja kizárólag a jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyban elért jövedelem figyelembevételével került megállapításra.¹⁵

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.¹⁶

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.

¹⁵ Ebtv. 42. § (4a)-(4b)

¹⁶ 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. életévének 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.

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 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, 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 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.

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.
PÉLDÁK	<p>1) példa:</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>2) példa:</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 katas 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 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.¹⁷

¹⁷ Példák: 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

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./6. Kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete¹⁸ 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 lévők 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

¹⁸ 2021. évi LXXXV. törvény egyes törvényeknek a kisgyermekkel otthon lévők 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 oldalon számos szolgáltatás található, bizonyos szolgáltatások kizárólag Ügyfélkapu-regisztrációval vehetők igénybe, mások anélkül is használhatóak. További részletek a 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