

**Kitöltési útmutató a költségvetési szervek és az egyházi jogi személyek foglalkoztatottjai adó- és járulékváltozások ellentételezésére szolgáló 2015. évi kompenzációjának igénybeviteléhez kitöltendő Nyilatkozathoz, Változásbejelentéshez**

A Nyilatkozatot két példányban, a kitöltési útmutató alapján kell kitölteni, különös figyelemmel arra, hogy a munkáltató a Nyilatkozatban foglaltakat akkor tudja figyelembe venni és a kompenzációt érvényesíteni, ha a kitöltött Nyilatkozatot Ön, mint Nyilatkozó legkésőbb 2015. március 15-éig a munkáltatója rendelkezésére bocsátja. A kompenzáció 2015. március 15. után visszamenőlegesen nem érvényesíthető. A munkáltató a másolaton igazolja az első példány átvételét, és azt az irattározási szabályainak megfelelően a munkáltató vagy az illetékes illetmény számfejtőhely megőrzi. A másodpéldányt Önnek 5 évig szintén meg kell őriznie.

A Nyilatkozat tartalmát érintő, a kompenzáció megállapításánál irányadó adatok változása esetén a Nyilatkozó köteles munkáltatójánál megváltozott tartalommal változás bejelentés céljából új nyilatkozatot tenni. A Változás bejelentés során az I. Blokkban ne csak azokat a rovatokat töltsse ki, amelyekben változás történt, hanem a teljes I. Blokkot, tehát azokat a rovatokat is, amelyekben változás nem állt be, de eredeti Nyilatkozatában tartalmazott adatot, jelölést. A Nyilatkozat III. Blokkját Változás bejelentés esetén szintén töltsse ki és írja alá, mert a változás bekövetkezése napjának feltüntetése és aláírás nélkül a Változás bejelentés érvénytelen.

A Nyilatkozat II. Blokkja az illetményszámfejtést végző szervezet munkáját segíti. Ezt a munkáltatója tölti ki Önnek a Nyilatkozat leadásakor. Változás bejelentés esetén a II. Blokk adataival az előbbieken leírtakhoz hasonlóan kell eljárni. Amennyiben az eredeti Nyilatkozat II. Blokkja tartalmazott adatokat, e részt az eredeti – illetve változás esetén a megváltozott – tartalommal ismét ki kell tölteni. Ha a Nyilatkozatban kizárólag a II. Blokk tartalma változik, a Változás bejelentés kitöltését és leadását a munkáltatónak kell kezdeményeznie, változás bejelentéssel, a nyilatkozat III. Blokkban a változás bekövetkezésének dátumaként 2015. január 1-jét jelölve meg. (Amennyiben a változás kizárólag a II. Blokkot érinti az Ön adatait a munkáltató adja meg a III. Blokkban, Önnek nem kell az I. Blokkot kitöltenie.)

Amennyiben Ön az alább felsorolt jogviszonyok közül egyidejűleg több jogviszonyban is foglalkoztatott, Ön csak a teljes munkaidős jogviszonyában jogosult a kompenzációra, így kizárólag az Önt teljes munkaidőben foglalkoztató munkáltatója felé adhat le Nyilatkozatot. Ha Önnek nincs teljes munkaidős jogviszonya, tehát csak részmunkaidőben foglalkoztatott, egy vagy több munkáltató által, úgy a legkorábban keletkezett jogviszonyban jár a kompenzáció. Ebben az esetben az Önnel legkorábban jogviszonyt létesítő munkáltatóhoz kell benyújtania Nyilatkozatát. Fontos, hogy Ön több jogviszony esetén is csak egy munkáltatótól jogosult kompenzációra, így csak egy munkáltatóhoz adhat Nyilatkozatot.

A jogalap nélkül felvett kompenzáció összege Öntől az általános elévülési időn, azaz három éven belül visszakövetelhető.

**A Nyilatkozatot csak abban az esetben töltsse ki és adja le munkáltatójánál, ha az alábbi három feltétel mindegyikének egyidejűleg megfelel, vagyis Ön jogosult a kompenzációra.**

1. Jelen jogviszonya 2010. és/vagy 2011. évben már fennállt vagy amennyiben jogviszonya 2011. december 31-ét követően keletkezett, akkor e rendelet hatálya alá tartozó szervvel 2010. és 2011. évek bármelyikében vagy mindkét évben is jogviszonyban állt és az utolsó ilyen jogviszonyát követően munkavégzésre irányuló jogviszonyt – a tartós megbízási szerződés kivételével – nem létesített.

2.1. költségvetési szervnél jogviszonyban álló olyan foglalkoztatott, aki közalkalmazottként, köztisztviselőként, kormánytisztviselőként, fegyveres szerv hivatalos állományú tagjaként, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú tagjaként, igazságügyi alkalmazottként, ügyészségi alkalmazottként, közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalóként, hivatásos nevelőszülőként kerül alkalmazásra, vagy

2.2. egyházi foglalkoztató, nem költségvetési szervként működő intézményénél áll munkaviszonyban, vagy hivatásos nevelőszülői jogviszonyban, és

3. a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb, mint az alább ismertetett értékhatárok közül Önre vonatkozó összeg:

- 3.1. Ön nem jogosult családi kedvezmény érvényesítésére, jogviszonya 2010. decemberében vagy azt megelőzően keletkezett, és a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb, mint 243 001 Ft [3.§ (2)], vagy
- 3.2. Ön nem jogosult családi kedvezmény érvényesítésére, jogviszonya 2011. január 1-je és 2011. december 31-e között jött létre, és a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb, mint 213 501 Ft [3.§ (3)], vagy
- 3.3. Ön egy vagy kettő kedvezményezett eltartott után jogosult családi kedvezményre, az eltartottak száma három főnél kevesebb, a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb, mint 213 501 Ft [3.§ (4)-(7)], vagy
- 3.4. Az Ön jogviszonya 2010. december 31-én vagy azt megelőzően keletkezett, és
  - Ön egy, kettő vagy három kedvezményezett eltartott után jogosult családi kedvezményre úgy, hogy az eltartottak száma eléri vagy meghaladja a három főt, a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye pedig kevesebb, mint 213 501 Ft. Amennyiben az ön tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb 135 000 Ft-nál, Ön a tárgyhónap első napján érvényes illetménye 2,29%-ának megfelelő kompenzációra jogosult, amennyiben illetménye 135 000 Ft és 213 500 Ft között van, úgy ez a mérték 1,53%. [3.§ (8) aa) és b)], vagy
  - Ön négy vagy több kedvezményezett eltartott után jogosult családi kedvezményre, a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye pedig kevesebb, mint 213 501 Ft. Amennyiben az ön tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb, mint a 135 000 Ft-nak és a három feletti kedvezményezett eltartott(ak) számának a 20 000 Ft szorzatával növelt összege (pl.: 4 kedvezményezett eltartott esetén 155 000 Ft, 5 kedvezményezett eltartott esetén 175 000 Ft, stb.), úgy Ön a tárgyhónap első napján érvényes illetménye 2,29%-ának megfelelő kompenzációra jogosult, amennyiben illetménye az előbbi összeg és 213 500 Ft között van, úgy ez a mérték 1,53%. Ha ön 8 vagy több kedvezményezett eltartott után jogosult családi kedvezményre, úgy Önre a 213 500 Ft-os illetmény határ nem vonatkozik, a bruttó illetmény kompenzációra jogosító felső határát kizárólag a 135 000 Ft-nak és a három feletti kedvezményezett eltartott(ak) számának a 20 000 Ft szorzatával növelt összege határozza meg. (pl.: 8 kedvezményezett eltartott esetén 235 000 Ft, [3.§ (8) ab) és b)],
- 3.5. Ön egy vagy több kedvezményezett eltartott után jogosult családi kedvezményre úgy, hogy az eltartottak száma eléri vagy meghaladja a három főt, jogviszonya 2011. január 1-je és 2011. december 31-e között jött létre, és a tárgyhó első napján érvényes bruttó illetménye kevesebb, mint 213 501 Ft [3.§ (9)].

Hivatásos nevelőszülői jogviszonyon a 2013. december 31-én a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 66/G. § (1) bekezdése szerinti hivatásos nevelőszülői jogviszonyt kell érteni.

**A Nyilatkozat kitöltése előtt Önnek az alábbi szempontok alapján kell mérlegelnie a jogosultsági feltételeket:**

**1. Családi kedvezményre jogosult:** A családi kedvezmény érvényesítésére az a magánszemély jogosult, aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint gyermekre tekintettel családi pótlékra jogosult. A nyilatkozat kitöltésekor vegye figyelembe, hogy Ön akkor is családi pótlékra jogosultnak minősül, ha a családi pótlékot nem Ön, hanem az Önnel és a gyermekkel egy háztartásban élő házas- vagy élettársa igényelte az azt folyósító szervtől, vagy –a jogosultság ellenére– azt bármely okból egyikőjük sem igényelte.

Kedvezményezett eltartottként az a magánszemély (gyermek) vehető figyelembe, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény megfelelő alkalmazásával a kedvezményt érvényesítő magánszemély családi pótlékra való jogosultsága megállapítható lenne. Eltartottként az a magánszemély (gyermek) vehető figyelembe, akit a családok támogatásáról szóló törvény megfelelő alkalmazásával más magánszemély (gyermek) után járó családi pótlék megállapításánál figyelembe lehetne venni.

A nyilatkozat kitöltésekor vegye figyelembe, hogy Ön akkor is családi kedvezmény igénybevételére jogosultnak minősül, ha a személyi jövedelemadózása során a családi kedvezményt nem Ön, hanem az Önnel közös háztartásban élő házastársa/élettársa érvényesíti. (Pl. közös háztartásban élő házaspár nevel a háztartásban egy fő kedvezményre jogosító gyermeket, ebben az esetben mindketten jogosultak a családi kedvezményre, függetlenül attól, hogy a családi kedvezmény érvényesítéséről az év során vagy az adóév végén személyi jövedelemadó bevallásukban hogyan döntenek.)

**2. Jogviszonya keletkezésének időpontja:** Jogviszonya keletkezésének időpontjaként azt a dátumot kell tekintenie, amikor az Ön jogviszonya a költségvetési szervnél, az egyházi foglalkoztató, nem költségvetési szervként működő intézményénél *(a továbbiakban: kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztató)* létrejött.

Amennyiben Ön a kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál 2011-ben létesített jogviszonyt, de azt közvetlenül megelőzően is e foglalkoztatók valamelyikénél állt alkalmazásban, úgy ezeket a jogviszonyokat a kompenzáció igénybe vétele szempontjából tekintse folyamatosnak, és a legkorábban keletkezett jogviszony létrejöttének dátumát vegye figyelembe a kitöltéskor. A jogviszony folytonosságát nem szakítja meg pl. az álláskeresési támogatás igénybe vételének időszaka, ha Ön azt megelőzően és az követően is kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál létesített jogviszonyt. (pl. ha Ön 2010. szeptember 30-áig egy költségvetési szervnél dolgozott, 2010. november 1-jétől 2011. január 31-éig álláskeresési járadékban részesült, majd 2011. február 1-jén valamely egyházi foglalkoztatónál létesít munkaviszonyt, úgy Önre a 243.001 Ft-os bruttó illetmény korlát vonatkozik, a jogviszonya keletkezésének időpontja kérdésre pedig a „2010. december 31-én vagy azt megelőzően” választ jelölje meg.)

Amennyiben Ön 2011. december 31-ét követően létesített jogviszonyt a kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál, de azt közvetlenül megelőzően is e foglalkoztatók valamelyikénél állt alkalmazásban, úgy ezeket a jogviszonyokat a kompenzáció igénybe vétele szempontjából szintén tekintse folyamatosnak, és a kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál legkorábban keletkezett jogviszony létrejöttének dátumát vegye figyelembe a kitöltéskor. Ez esetben sem jelent megszakítást pl. az álláskeresési járadék igénybevételének időszaka.

Amennyiben Ön 2011. december 31-ét követően létesített jogviszonyt a kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál, de ezt megelőzően e foglalkoztatók egyikénél sem állt még alkalmazásban, Ön nem jogosult kompenzációra.

Amennyiben Ön 2011. december 31-ét követően létesített jogviszonyt a kompenzációs rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál, de ezt megelőzően e foglalkoztatók valamelyikénél már állt alkalmazásban, ám ezt megszakította más, nem e rendelet hatálya alá tartozó foglalkoztatónál létesített jogviszony, úgy Ön szintén nem jogosult kompenzációra.

### 3. Illetmény alatt a Nyilatkozat kitöltésekor

a) a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 66. és 79/E. §-a szerinti illetményt (beleértve a garantált illetmény feletti, a munkáltató döntése alapján megállapított illetményrészt is), továbbá a közalkalmazott számára ugyanezen törvény 70-75. §-a alapján megállapított illetménypótlékot,

b) a kormánytisztviselők esetében a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény 131. § (2) bekezdése szerinti - a 133. § (3)-(6) bekezdése szerinti illetményeltérítés figyelembevételével

számított – illetményt, kormányzati ügykezelők esetén a 208. §, míg köztisztviselők esetében a 234. § szerinti illetményt,

d) a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény 112. §-a szerinti távolléti díj alapját képező illetményt,

e) a honvédek jogállásáról szóló törvény 2. § 41. pontja szerinti távolléti díj alapját képező illetményt,

f) az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény 96. § (1) bekezdése szerinti - a 102. § (2) bekezdése szerinti illetményeltérítés figyelembevételével számított - illetményt,

g) a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló törvény 59. § (2) bekezdése, 114. § (1) bekezdése és a 135. § (1) bekezdése szerinti – a. 116. § és a 139. § (2) bekezdés szerinti illetményeltérítés figyelembevételével számított – illetményt,

h) a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók alaphéret és rendszeres bérpótlékait,

i) egyházi foglalkoztató, nem költségvetési szervként működő intézményénél vagy annak fenntartójánál foglalkoztatottak esetén a munkavállaló alaphéret és rendszeres bérpótlékait,

h) a Gyvt. 66/H. § (3)-(5) bekezdés szerinti díjazást,

i) a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény 4. § (4) bekezdés szerinti juttatást, valamint

j) a költségvetési szervként működő köznevelési intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatott pedagógusok esetében a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 65. § (1) bekezdés szerint illetményt (beleértve a garantált illetmény feletti, a munkáltató döntése alapján megállapított illetményrészt is), továbbá a 65. § (3) bekezdés szerint megállapított illetménypótlékot.

A Nyilatkozat I. Blokkját a Nyilatkozat első benyújtásakor, és a változás bejelentések alkalmával is ki kell töltenie (kivéve, ha munkáltatója kezdeményezi a változás bejelentést és az csak a II. Blokk adatait érinti), majd alá kell írnia. Aláírás nélkül a Nyilatkozat érvénytelen. Változás bejelentés esetén a III. Blokkot is írja alá. A IV. Blokkban található záradék aláírásáról se feledkezzen el sem az első Nyilatkozat, sem a változás bejelentésekor!

FONTOS, hogy ezt a Nyilatkozatot Ön az adó- és járulékváltozásoknak a költségvetési szerveknél, egyházi foglalkoztatónál foglalkoztatott foglalkoztatottak körében történő 2015. évi kompenzálásához adta. EZ A NYILATKOZAT NEM HELYETTESÍTI A CSALÁDI KEDVEZMÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSÉRE SZOLGÁLÓ ADÓELŐLEG-NYILATKOZATOT!

## **A II. Blokk kitöltéséhez:**

### **II. 1. Munkáltatói nyilatkozat a 3. § (10) bekezdésében foglaltak végrehajtásához:**

A 3. § (10) bekezdésében foglaltaknak az illetményszámfejtést végző szervezet részéről történő végrehajtása érdekében a munkáltatónak információt kell szolgáltatnia arról, hogy 2011. január 1-jén, illetve 2012. január 1-jén milyen mértékben kellett megemelnie a foglalkoztatott illetményét a minimálbér, illetve garantált bérminimum növelt összegének eléréséhez. Amennyiben a foglalkoztatott

- 2011. január 1-jén, illetve 2012. január 1-jén jogviszonyban állt a munkáltatóval, és

- a minimálbér, illetve a garantált bérminimum emelkedése miatt ezen időpont(ok)ban meg kellett emelni a foglalkoztatott illetményét,

akkor a munkáltató a kötelező illetményemelés összegének a kipontozott hely(ek)re történő beírásával tesz eleget a nyilatkozattételi kötelezettségének. A kötelező illetményemelés összege egyenlő a 2011. január 1-jén, illetve 2012. január 1-jén érvényes növelt minimálbér, illetve

garantált bérminimum és az előző év utolsó napján érvényes, az alább meghatározott módon számolt illetmény pozitív különbségével. A számítás során nem kell figyelembe venni azt az illetményemelést, amihez az érintett foglalkoztatott nem a minimálbér, illetve a garantált bérminimum emelése miatt, hanem pl. soros előrelépés, vagy nagyobb munkavállalói csoportban végrehajtott illetményemelés részeseként jutott.

A 3. § (10) bekezdése, illetve a munkáltatói nyilatkozat szempontjából illetménynek az alábbiak tekintendők jogviszonyonként:

- a Kjt. 66. §-a szerinti illetmény, beleértve a Kjt. szerint garantált illetmény feletti, a munkáltató döntése alapján megállapított illetményrészt is,
- a köztisztviselők és kormánytisztviselők esetében (ideértve az ügykezelőket is) a Kttv. 131. § (2) bekezdése szerinti – a 133. § (3) bekezdése szerinti illetményeltérítés figyelembevételével számított – alapilletmény és illetménykiegészítés együttes összege,
- a Hszt. 99. § (2) bekezdésében említett beosztási illetmény, rendfokozati illetmény, illetménykiegészítés és szolgálati időpótlék együttes összege,
- a Hjt. 122. § (1) bekezdésében említett beosztási illetmény, honvédelmi pótlék, illetménykiegészítés, szolgálati időpótlék, illetménypótlék és kiegészítő illetmény együttes összege,
- az Iasz. 96. § (1) bekezdésében említett – a 102. § (2) bekezdés szerinti illetményeltérítés figyelembevételével számított - alapilletmény és alapilletmény jellegű pótlékok együttes összege,
- az Üjt. 114. § (1) bekezdésben említett – a 116. § szerinti illetményeltérítés figyelembevételével számított - alapilletmény, valamint a 135. § (1) bekezdésbe említett – a 139. § (2) bekezdés szerinti illetményeltérítés figyelembevételével számított - alapilletmény és alapilletmény jellegű pótlékok együttes összege,
- az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók személyi alapbére.

Ha a jogviszony 2011. január 1-jén, illetve 2012. január 1-jén az adott munkáltatónál nem állt fenn, **vagy** fennállt ugyan, de a foglalkoztatott illetménye 2010. december 31-i, illetve 2011. december 31-i állapot szerint nem volt alacsonyabb a minimálbér, illetve garantált bérminimum következő év első napjától hatályos összegénél, akkor az 1. pontban a „nem” választ kell megjelölni.

## **II. 2. Munkáltatói nyilatkozat a 3. § (11) bekezdésében foglaltak végrehajtásához:**

### **Az 1. ponthoz:**

A 3. § (11) bekezdésében foglaltaknak az illetményszámfejtést végző szervezet részéről történő végrehajtása érdekében a munkáltatónak nyilatkoznia kell arról, hogy 2011. január 1-jén milyen mértékben kellett megemelnie a foglalkoztatott személyi alapbérét a minimálbér, illetve garantált bérminimum növelt összegének eléréséhez.

Amennyiben a foglalkoztatott

- 2011. január 1-jén jogviszonyban állt a munkáltatóval, és
- a minimálbér, illetve a garantált bérminimum emelkedése miatt ezen időpontban meg kellett emelni a foglalkoztatott személyi alapbérét,

akkor a munkáltató a kötelező személyi alapbér-emelés összegének a kipontozott helyre történő beírásával tesz eleget a nyilatkozattételi kötelezettségének. A kötelező személyi alapbér-emelés összege egyenlő a 2011. január 1-jén érvényes növelt minimálbér, illetve garantált bérminimum és a 2010. december 31-én érvényes személyi alapbér pozitív különbségével.

A számítás során nem kell figyelembe venni azt a személyi alapbéremelést, amihez az érintett foglalkoztatott nem a minimálbér, illetve a garantált bérminimum emelése miatt, hanem nagyobb munkavállalói csoportban végrehajtott személyi alapbéremelés részeként jutott.

Ha a jogviszony 2011. január 1-jén az adott munkáltatónál nem állt fenn, vagy fennállt ugyan, de a foglalkoztatott személyi alapbére a 2010. december 31-i állapot szerint nem volt alacsonyabb a minimálbér, illetve garantált bérminimum 2011. január 1-jétől hatályos összegénél, akkor a „nem” választ kell megjelölni.

## **A 2. ponthoz:**

A 3. § (11) bekezdésében foglaltaknak az illetményszámfejtést végző szervezet részéről történő végrehajtása érdekében a munkáltatónak nyilatkoznia kell arról, hogy 2012. év folyamán megemelte-e, és ha igen akkor milyen mértékben a foglalkoztatott munkabérét (rendszeres bérét) a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló 299/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet 3. vagy 4. §-a szerint, az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 460. §-ában foglalt adókedvezmény érvényesítése vagy az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvényben foglalt következmény elkerülése érdekében. A 2012. év folyamán végrehajtott elvárt béremelésbe nem számítható bele az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2012. évi LXXIX. törvény szerinti béremelés.

„Igen” válasz esetén munkabéremelésként a 299/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet 1. mellékletében meghatározott, a foglalkoztatottra érvényes 2012. évi elvárt munkabéremelés havi összegének

– a 3. § alkalmazása esetén a 100%-a,

– a 4. § alkalmazása esetén 75-100%-a

szerepeltetendő a nyilatkozatban. Az elvárt béremelés teljesítése esetén a minimálbér, illetve a garantált bérminimum 2012. január 1-jei emelésével összefüggő kötelező béremelést külön nem kell számításba venni.

„Nem” válasz esetén, tehát amennyiben a foglalkoztatott munkabérének emelésére az elvárt béremelés szerint nem került sor a 2012. év folyamán, akkor a minimálbér, illetve garantált bérminimum elérése érdekében 2012. január 1-jén végrehajtott kötelező személyi alapbéremelés összegéről – az 1. ponthoz tartozó kitöltési útmutatás értelemszerű alkalmazásával – kell nyilatkoznia.