

## **A NEMZETI PEDAGÓGUS KAR ORSZÁGOS ELNÖKSÉGÉNEK JAVASLATAI A PEDAGÓGUS ILLETMÉNYEK RENDEZÉSÉVEL KAPCSOLATBAN**

A pedagógusok előmeneteli rendszerének bevezetése után a pedagógusok illetménye több lépcsőben emelkedett. Ugyanakkor a pedagógus illetmények az évtized elejéhez hasonlóan befagytak, aminek következtében a legkisebb pedagógusbért mostanra a garantált bérminimumhoz kell felzárkóztatni, amire korábban még nem volt példa. Ismét a pedagógus bérek rendezésére van szükség, mégpedig oly módon, hogy azok értéküket megőrizhessék, ne legyen szükség a jövőben újabb és újabb felzárkóztatásokra.

Az NPK Országos Elnökségének álláspontja szerint az alábbi javaslatok segítenék a pedagógusok anyagi biztonságát, a pedagógus pálya vonzerejének és társadalmi megbecsülésének növelését, és az állam alkalmazottai iránti megbecsülésének kimutatását, mindezzel a köznevelés fejlődéséhez is hozzájárulva.

### **Bérrendezés a vonzó és értékálló fizetések érdekében**

- Egyszeri korrekció (A pedagógus illetmény és a garantált bérminimum legalább 2013. szeptemberi arányának visszaállítása)
- A garantált bérminimumhoz igazított illetményalap
- Egységes illetményalap, vagy szakmai fejlődés révén könnyebben elérhető magasabb illetményalap
- A pálya első 10 évében dinamikusabban emelkedő illetmény

### **Minőségi elemek a pedagógusok illetményrendszerében**

- Valódi differenciálási lehetőség az alapilletmény és a pótlékok vonatkozásában
- Tényleges és állandó jutalmazási lehetőség a kiemelkedő teljesítmény alkalmi elismerésére
- Béren kívüli juttatások
- Korábban vagy más ágazatokban létező egyéb juttatások, kedvezmények (pl. szakkönyvtámogatás, ruhapénz, valódi pedagógusigazolvány)
- Támogatások a pályakezdőknek (pl. szolgálati lakás, letelepedési támogatás, ösztöndíj)

- A szakmai fejlődés támogatása és anyagi elismerése
- A bértábla bővítése, a kategóriák közötti várakozási idő rövidítésének lehetősége
- Többletveékenységek pontos meghatározása, egységes és következetes elismerése
- Rugalmas nyugdíjazás
- Egységesség az állami fenntartók esetében

## Részletes kifejtés

### **I. Helyzetértékelés**

A pedagógusok előmeneteli rendszerének bevezetése után a pedagógusok illetménye több lépcsőben jelentősen emelkedett. A pedagógus illetményeket a közalkalmazotti bértáblától elválasztó előmeneteli rendszer a közalkalmazotti illetményeknél magasabb jövedelmet biztosít a pedagógusoknak, az iskolák állami fenntartásba vétele pedig elvben megteremtette annak lehetőségét, hogy a pedagógus illetmény kiszámíthatóbb legyen. Vitathatatlan tehát, hogy a pedagógusok többet keresnek, mint a rendszer 2013. szeptemberi bevezetése előtt, ám ha arra keressük a választ, hogy sikerült-e elérni a köznevelés 2010-ben kezdődött megújításakor kitűzött célt, nevezetesen azt, hogy a pedagógusok társadalmi megbecsültségének helyreállítása érdekében kell rendezni az illetményeket, akkor arra kell választ adnunk, hogy jól keresnek-e a pedagógusok.

#### **1. Mit jelent jól keresni?**

Ezt a meglehetősen hétköznapi kifejezést értelmezve arra juthatunk, hogy jól keres az, akinek munkája olyan biztos és kiszámítható jövedelmet biztosít, amely

- számára anyagi biztonságot ad a hétköznapiakban,
- lehetővé teszi, hogy saját maga és családja jövőjét is megalapozza,
- arányos
  - képzettségével,
  - a munkájából eredő társadalmi felelősséggel,
  - a munkájával szemben támasztott társadalmi elvárással,

- a hasonló képzettséget és munkamennyiséget megkövetelő munkakörökkel versenyképes,
- a jó munka elismerésére alkalmas,
- kifejezi a munkáltató elismerését, megbecsülését a munkavállaló iránt,
- az adott pályát, munkakört mások számára is vonzóvá, vágyottá teszi.

## 2. Mennyiben felel meg ennek a jelenlegi pedagógus illetmény?

Jelen tanulmányhoz a pályakezdő pedagógusbért vizsgáltuk, leginkább azért, mert ez a legbiztosabb. A magasabb szinteken nyilván magasabb számokkal is találkozunk, ezekben azonban több a bizonytalansági tényező, a változó is (pl. pótlékok), ha pedig átlaggal akarnánk számolni, nehéz volna eldönteni, mit tekintünk átlagnak. Az sem mellékes szempont, hogy ez a pedagógusilletmény minimuma, egyúttal értelemszerűen a pálya belépő szintje is. Vagyis aki pedagógus pályára lép, vagy arra készül, annak elsősorban ez a szám lesz a szempont. A felsőbb illetmény szintek arányának változása pedig nyilván ugyanolyan vagy hasonló mértéket mutat.

Ezt az illetményt ugyanis több mutatóval is összehasonlítottuk, melyek közül legfontosabb a garantált bérminimum, hiszen ez az az összeg, aminél evesebbet szakképzett munkavállaló (s mint ilyen, a pedagógus) nem kaphat. A garantált bérminimum 2006 óta létezik, ekkor a legkisebb pedagógus illetmény ennek 174,4%-a volt. Ez az arány azonnal csökkenni kezdett, a tendenciát csak az előmeneteli rendszer 2013-as bevezetése törte meg, ami után 2013 szeptemberétől ötévi befagyasztást követően négy év alatt csaknem 50%-kal emelkedett az illetmény (1. melléklet). (Megjegyzendő, hogy volt már példa ennél nagyobb arányú, egyszerre történt emelésre is, de azok hatásának összevetése a 2013-as folyamattal az eltérő adózási szabályok és egyéb gazdasági tényezők miatt csak komolyabb gazdasági elemzéssel adna pontos képet.)

Az emelkedés pozitívan hatott a kezdő pedagógusbér és a garantált bérminimum arányára, ami már az első lépésnél 107%-ról, 135,6%-ra emelkedett, majd egészen 140,5%-ig haladt. Ekkor sem érte el azonban az egykori 174,4%-ot, 2016-tól pedig újra csökkenni kezdett. A legkisebb pedagógus illetmény egy évvel ezelőtt már csak 1,2%-kal haladta meg a garantált bérminimumot, jelenleg pedig a bértábla szerint kevesebb annál, amire még sohasem volt példa. Természetesen csak a bértábla szerint kevesebb, hiszen a pedagógus a garantált bérminimumnál kevesebbet nem kereshet, vagyis valójában azzal megegyezik, ami azonban nem emelés, hanem kompenzáció, amire eddig tehát sohasem volt szükség. A magasabb fokozatokba és kategóriákba sorolt vagy magasabb végzettségű pedagógusok illetménye persze magasabb, de a garantált bérminimumhoz viszonyított arány csökkenése ezekre is ugyanígy vonatkozik.

Tudjuk, hogy ehhez az eredményhez jelentős mértékben a garantált bérminimum emelése járult hozzá, ami nyilvánvalóan pozitív folyamat, egyfajta társadalmi siker. A pedagógus illetmény ehhez képesti arányának romlása azonban azt mutatja, hogy ebből a társadalmi sikerből ők nem részesültek. A fent felsorolt, jó keresetet meghatározó tényezők közül ez többet is befolyásol. Igaz, közel sem mindet, de ahhoz már ennyi is elég, hogy kijelenthessük: A pedagógusok többet keresnek, mint 2013 januárjában, de azóta sem keresnek jól, ezt a kijelentést pedig csak erősíti, ha a többi szempontot is megvizsgáljuk.

## **II. Miért fontos, hogy a pedagógusok jól keressenek?**

Hogy miért fontos a pedagógusoknak, az nyilván nem szorul magyarázatra, abban semmi meglepő nincs, hogy a pedagógusok – ahogy bárki más – szeretnének többet keresni. Sokkal inkább az tehát a kérdés, miért fontos a társadalomnak, hogy többet keressenek, pontosabban hogy jól keressenek a pedagógusok.

Nagyon leegyszerűsítve azért, mert a társadalomnak fontos az oktatás, az oktatásnak pedig fontos a pedagógus. Ezt a gondolatmenetet segítenek részletezni az alábbi pontok.

### **1. Társadalmi megbecsültség**

A 2010-től tervezett, és 2013-ban a megvalósítás útjára indított folyamat célja a pedagógusok társadalmi megbecsültségének javítása volt. Hogy ez elérhető-e a jó fizetéssel, azt legalább annyian vitatják, mint ahányan vallják. Valószínű, hogy önmagában a jó fizetés nem ad társadalmi megbecsültséget, egy szakma presztízse sohasem függ csak a fizetéstől. Ugyanakkor jelentős mértékben függ ettől is, tehát bár nem oldja meg csak ez a problémát, lényegesen hozzájárul a megoldáshoz. Hatékonyan mozdít elő emellett olyan tényezőket is, amelyek a társadalmi megbecsültséget (és nem mellékesen a nevelés-oktatás sikerességét) tovább erősíthetik, ilyenek például a következő pontokban szereplő tényezők.

## 2. Vonzó pálya

Ez nemcsak a növekvő pedagógushiány miatt fontos, hanem amiatt is, hogy a pályára rátermett, ambíciózus fiatalok kerüljenek. Ez elengedhetetlen a szakma fenntartása és megújítása szempontjából, és tovább erősítheti a szakma presztízsét is. A számok azt mutatják, hogy a pedagógus szakma kezd vonzóbbá válni. Ez valószínűleg köszönhető a kedvező ösztöndíjprogramnak is, és elsősorban annak, hogy viszonylag biztonságos, kiszámítható pályáról van szó.

Egészen biztosan nem köszönhető azonban a fizetéseknek, hiszen a mellékletek alapján kijelenthetjük, hogy a pályakezdő pedagógusbér egyáltalán nem vonzó. Különösen gyengítik ezt olyan anomáliák, mint hogy a főiskolát végzett pályakezdő pedagógus kevesebbet keres, mint a középiskolát végzett, akár szakképzetlen pályakezdő pedagógiai asszisztens, akinek a fizetése a 326/2013 Korm. rendelet alapján nem lehet kevesebb a garantált bérminimum 107%-ánál, de akár 110%-a is lehet.

A pedagógus pályának tehát vannak olyan tulajdonságai, amelyek vonzóvá tehetik, de ez nem a fizetés, ami viszont a pályaválasztás, de még inkább a későbbi elhelyezkedés kiemelten fontos motívuma. Fizetés szempontjából az a pálya vonzó, ahol már a kiindulás is magas, és ahol dinamikus, látványos, ugyanakkor kiszámítható előmenetelre van lehetőség.

## 3. Motiváltság

Különösen aktuális szempont, tekintve, hogy egyre többet hallunk arról, hogy a magyar köznevelésnek átfogó és gyökeres megújulásra van szüksége. A mindenkori oktatáspolitikai gyakorlati megvalósítói a pedagógusok. Szülessen tehát bármily zseniális és társadalmilag bármily széles körben elfogadott, a legszélesebb szakmai és politikai konszenzuson alapuló elméleti szabályozás, végrehajtásának sikeressége csakis attól függ, hogy mennyire tudnak vele a pedagógusok azonosulni, mennyire képesek megvalósítani. Ehhez mind szakmai, mind emberi szempontból készen kell állniuk a megújulásra, ami megfelelő motiváció nélkül elképzelhetetlen.

Megint csak kijelenthetjük, hogy ennek nem lehet egyetlen eszköze a jó fizetés, de ki vitatná, hogy nagyon is fontos eszköze. A motiváció kétfelől is megközelíthető ebben az összefüggésben:

Ha a jó kereset vonzóvá teszi a pályát és megteremti a pályán lévők anyagi biztonságérzetét, továbbá hozzájárul a társadalmi megbecsültségükhöz, azzal olyan nyugodt hátteret ad, amelyben a szakmai feladatok jobban előtérbe kerülhetnek.

Más irányból megközelítve: Az innovatív szemléletet és hatékony megújulást jelentősen előmozdítja, ha látványos anyagi előmenetellel is jár. Erről a megközelítésről nemigen beszélhetünk addig, amíg az új

rendszer teljes körű bevezetése le nem zárult, vagyis amíg nem kerül mindenki olyan besorolás alá, ami szakmai gyakorlati idejéből következik. Csak akkor beszélhetünk a jövőről, ha a múlt illetéknéppen már lezárult.

Mindazonáltal tény, hogy megújulásra szükség van, tény, hogy ehhez motivált pedagógusok kellene, és tény, hogy a jó kereset jó motiváció is egyben. Nem valószínű, hogy egy friss diplomást különösebben motivál az, hogy két év szakmai gyakorlat és egy minősítés kell ahhoz, hogy kicsit többet keressen, mint az érettségizett iskolatitkár, egy évtizedek óta pályán lévő pedagógustól pedig nem várható lelkes és elkerülhetetlenül többletmunkával járó szakmai megújulás, anyagi megbecsülés nélkül.

### **III. Értékálló pedagógusbér, a bérrendezés mennyiségi szempontjai**

Az eredeti terv a fejlesztés, felzárkóztatás volt, ezzel szemben egy emelés valósult meg, amely a probléma lényegén nem segített, sőt a helyzet romlását sem állította meg. Ennek oka, hogy az emelés a minimálbér és a garantált bérminimum nagyobb arányú emelése és a vetítési alap ezzel egyidejű bevezetése és befagyasztása miatt elveszítette az értékét. Ezzel lényegében oda jutottunk, hogy akár csak 2010-ben, most is bérrendezésről kell beszélünk. A feladat tehát kettős, egyrészt korrekcióra van szükség, másrészt egy jövőbeni újabb korrekció szükségességének kiküszöbölésére.

#### **1. Egyszeri korrekció**

Ahhoz, hogy ne mínuszról induljunk, kezdő lépésként mindenképpen szükség volna egy egyszeri kiigazításra. Ha legalább a 2013. szeptemberi szintre akarnánk emelni a kezdő pedagógusbér és a garantált bérminimum arányát (enélkül legfeljebb részleges korrekcióról lehet beszélni), akkor a kezdő pedagógusbért 44,7%-kal kellene azonnal megemelni (264420 illetve 293741 Ft-ra). Értelemszerűen az ezzel az illetményalappal számolt többi fokozat és kategória is emelkedne. Az arány még ekkor sem érné el a garantált bérminimum bevezetésekor fennálló arányt, vagyis ez a korrekció csak a vetítési alap bevezetése után bekövetkezett arányromlást is csak részben kompenzálná, a 2013 szeptemberre előtti arányromlást pedig csak annyira, amennyire ez 2013 szeptemberében volt igaz.

Hogy korrekcióra, bérrendezésre van szükség, azt alátámasztja az arányok romlása mellett az is, hogy a 2013-ra tervezett rendezést egy nagy, öt évig tartó befagyasztás indokolta. Ha figyelembe vesszük, hogy a rendezés 2010-es elhatározásakor ez a befagyás még csak kétéves volt, akkor különösen fontos érv a rendezés szükségessége mellett az a tény, hogy a pedagógus illetmények immár két éve nem emelkedtek, az ezeket meghatározó vetítési alap pedig öt éve 101500 Ft.

Egyszeri korrekció nélkül is elképzelhető továbblépés (például a következő pontokban felvázolt lehetőségekkel) ez esetben azonban a vetítési alap bevezetését követő arányromlás kezeletlen marad, mondhatni benne marad a rendszerben.

## **2. Minimálbérhez vagy garantált bérminimumhoz igazított illetményalap**

Egy egyszeri korrekció után azt kell elkerülni, hogy néhány év múlva újabb korrekcióra legyen szükség. Más szóval el kell kerülni az újabb befagyást. Ez megoldható a vetítési alap évenkénti felülvizsgálatával vagy valamilyen sztenderdhez, valamilyen a gazdasági teljesítmény erősödésével párhuzamosan emelkedő mérőszámhoz igazításával.

Mivel a problémát első ránézésre (1. melléklet) az illetményalap minimálbértől való elszakítása, és a 2014 óta nem emelt vetítési alaphoz kötése okozta, így logikusnak tűnik, hogy ha a minimálbér újra visszakerülne a képletbe, az megoldaná a helyzetet. A számok azonban azt is megmutatják, hogy még ez sem oldaná meg teljes egészében a problémát, ugyanis a 2. mellékletből kiderül, hogy ha megmaradt volna a minimálbérhez igazítás, az utóbbi két évben akkor is romlott volna a garantált bérminimumhoz mért arány. Vagyis ha a pedagógus illetmény értékét meg akarnánk őrizni, és ezt az értéket a garantált bérminimumhoz viszonyított arányban határozzuk meg, akkor mostanra már az eredeti rendszer is korrekcióra szorult volna. Ez amellet, hogy még inkább alátámasztja egy jelentős korrekció sürgős szükségességét, azt is mutatja, hogy az igazi megoldás ebben az esetben a garantált bérminimumhoz való igazítás lenne.

## **3. Inflációkövető vetítési alap**

A fenti megoldás megvalósítható a vetítési alap arányos emelésével vagy a vetítési alap fenti mérőszámokra történő kicserélésével is. Ha továbbra is vetítési alaphoz gondolunk, akkor annak automatikus változtatása más elven is elképzelhető. A kezdő pedagógusbér jelenleg a vetítési alap 180-200%-a (amennyiben az intézmény nem alkalmazza az Nkt. 65.§ (1a) bekezdése szerinti differenciálást), innen indul a többi, magasabb kategória. Az NPK egyik, úgy mond minimális elképzelése a vetítési alap automatikus, inflációkövető emelése. Ha ez megvalósult volna, vagy most megvalósulna, az a 2014. januári illetményhez képest kicsit kevesebb mint 7%-os emelést jelentene (3. melléklet), ami összesen a négy év alatt kevesebb, mint a garantált bérminimum idején emelése.

Vagyis az automatikusan inflációkövető vetítési alap nem oldaná meg a problémát, de valamelyest lassítaná a helyzet romlását.

#### 4. A diplomás átlagbért követő pedagógus illetmény

Teljesen más viszonyítási alapként felmerül a diplomás átlagbér is. Ehhez azonban több dolgot is tisztázni kell, enélkül elég nehéz számokat mondani, összehasonlításokat végezni.

Először is azt, hogy mit értünk diplomás átlagbér alatt. Nem mindegy ugyanis, hogy az összes diplomás keresetének átlagát vesszük, vagy éppen azt, hogy a pályakezdő diplomások átlagosan milyen illetményben részesülnek. Természetesen az sem elhanyagolható szempont, hogy diplomások dolgoznak a köz- és versenyszférában egyaránt.

Másodszor fontos tisztázni, hogy mit tekintünk pedagógus átlagbérenek. Az összes pedagógus keresetének átlagát a két hete dolgozó pályakezdőtől a nyugdíj előtt álló kutatótanárig? Vagy a bértábla közepét? Beszámíthatók-e az átlagba a Mesterpedagógus és Kutatótanár besorolású pedagógusok, akik a kiemelkedően átlag feletti illetményért minden esetben valamilyen többlettevékenységet is végeznek? De ha átlagnak a gyakornoktól a PII fokozat legmagasabb kategóriájáig terjedő illetmény átlagát vesszük, még akkor sem egyforma számról beszélünk, hiszen kérdés, hogy a végzettség szintjének megfelelően milyen illetményalappal számolunk. A pedagógusok korfája szintén tovább árnyalhatja a képet.

Harmadszor pedig egyáltalán nem mindegy, mit jelent az átlagbérhez igazítás. Ha azt határozzuk meg, hogy a pedagógus átlagbér legyen a diplomás átlagbér bizonyos százaléka, akkor azt rögzítjük, hogy soha nem éri el azt, és csak egy a többi pedagógushoz képest átlagon felül kereső pedagógus keresheti a diplomás átlagbért. Ha azt rögzítjük, hogy a pedagógus átlagbér legyen azonos a diplomás átlagbérrel, azzal azt mondjuk ki, hogy a pedagógusok éppen úgy keresnek, mint a többi diplomás együttesen. Lehet azt is mondani, hogy mostantól a vetítési alap emelkedjen olyan arányban, amilyen arányban a diplomás átlagbér emelkedik, de ez esetben az nem mindegy, hogy ezt a rendszert megelőzi-e egy előzetes korrekció, vagy a jelenlegi szintről indulunk. Lehetnek más megoldások is, mindegyik mellett és ellen is szólhatnak érvek, de a lényeg, hogy mindegyikben van egy jelentés, egy üzenet, illetve hogy mindegyik más és más számot jelöl.

A legnagyobb dilemma azonban ezzel az elvvel kapcsolatban az, hogy a diplomások legnagyobb csoportját maguk a pedagógusok képezik. Ez azért gond, mert eszerint a diplomás átlagbér nem olyan, a pedagógusoktól független mérőszám, amit a pedagógus illetmény követni tud, hanem olyan szám, aminek változását a pedagógus illetmény változása is befolyásolja. Ha a pedagógus illetmény emelkedik, akkor ennek hatása van a diplomás átlagbérrre, az is emelkedik. A pedagógus illetmény befolyásolására, alakítására nem használható olyan szám, amelyet a pedagógus illetmény is befolyásol, alakít.



## 5. Egyféle illetményalap

Jelenleg a mesterfokozattal rendelkező pedagógusok illetményalapja magasabb, így az ő illetményük az alapfokozatot végzettekénél (akik egyébként a pedagógusok többségét jelentik) átlagosan nagyjából 10%-kal több. A megkülönböztetés a közalkalmazotti bértábla hagyatékának tekinthető, indokaként elfogadható, hogy a magasabb szintű szakképzettséget honorálja, elfogadható szakmai indoka azonban nincs. A magasabb szintű szakképzettség alapvetően csak a tanárok számára nyitott, a középiskolában elvárás (alkalmazási feltétel), az általános iskolában lehetőség. Ugyanakkor vitatható, hogy a középiskola igényel-e magasabb szintű végzettséget. Nem szükséges hozzá nagyobb szaktárgyi tudás, mint az általános iskolában vagy akár az óvodában való nevelés-oktatáshoz, a magasabb szintű képzés nem is ad ilyet, és szakmailag sem ad alaposabb, jobb, több, tartalmasabb képzést. A közalkalmazotti bértábla nagyon sokféle foglalkozásra vonatkozik, amelyek esetében a kétféle szint sok szakmai különbséget is jelenthet. Ilyen különbségek pedagógus és pedagógus között nincsenek, és mivel a pedagógus bértábla már rég elszakadt a közalkalmazottitól, kaphatná minden pedagógus a magasabb illetményalapot.

Az érettségivel vagy szakmai vizsgával kapcsolatos feladatok köre, ténylegesen jelenthet többletfelelősséget és mérhető többletvegyenységet. A többletfelelősség relatív, hiszen az érettségire vagy szakmai vizsgára való felkészítés nem köthető egy bizonyos ember egy bizonyos időben végzett tevékenységéhez, és azt is túlzás lenne állítani, hogy egy vizsga sikere azon a pedagóguson múlik, aki közvetlenül a vizsga előtt tanította a tanulót. A többletvegyenység mérhető, ezt viszont – más többletvegyenységekhez hasonlóan – lehetne egy pótlékkal honorálni.

Egy ilyen változás persze a jelenleg magasabb illetményalappal besoroltakból várhatóan komoly ellenérzéseket váltana ki. Emiatt biztos, hogy ilyen változást csak az összes pedagógus illetményének egyidejű és jelentős emelése mellett (pl. az 1. pontban javasolt egyszeri korrekció mellett) lehetne bevezetni.

Ez a megoldás egyébiránt egy csapásra megoldaná a jelenleg az illetményalap megállapításánál figyelembe nem vehető MA végzettségek (pl. pedagógia szak) régóta húzódó problémáját is. Egyszerűbbé válna az illetmény számítása is, nem kellene azzal foglalkozni, hogy az adott munkakörben milyen végzettségét használja a pedagógus, vagy hogy melyik konkrét feladatára melyik végzettsége jogosítja.

Ha ragaszkodunk ahhoz, hogy a magasabb szintű pedagógus szakképzettség ad olyan szaktudást, ami a középiskolában nélkülözhetetlen, még egyforma illetményalap esetében is megmaradhat középiskolák esetében alkalmazási feltételként a magasabb szintű végzettség.

## 6. Könnyebben elérhető magasabb illetményalap

Az előző pontban leírtak egy több évtizedes gyakorlatot változtatnának meg gyökeresen, és elképzelhető, hogy számos negatív véleményt is kiváltanának. Kevésbé drasztikus megoldásként, egyúttal a szakmai előmenetel és fejlődés iránt motivációt is beemelve a képletbe lehetséges lenne a magasabb illetményalap feltételeinek enyhítése, bővítése is. A teljesség igénye nélkül néhány olyan feltétel, amelynek teljesülése esetén magasabb illetményalap járhatna:

- Bármilyen pedagógiai tartalmú MA végzettség
- Pedagógus szakvizsga
- Tudományos fokozat
- Újabb (akár azonos szintű) szakképzettség megszerzése
- Bizonyos szintű minősítési eredmény
- A kötelezőnél bizonyos százalékkal magasabb óraszámú továbbképzés
- Vezetői megbízás

## 7. A pálya elején dinamikusabban emelkedő illetmény

Sokszor, sok helyen elhangzott már az, hogy jó lenne, ha a pálya elején meredekebben emelkedne a fizetés. Ez a vélekedés azonban mindig beleütközik abba, hogy viszont honorálni, díjazni kell a szakmai tapasztalatot és a hivatás iránti elkötelezettséget, továbbá hangsúlyozni kell, hogy a gyakornoknak még sok tanulnivalója van a szakmáról. A megoldást az jelenthetné, ha a pedagógus bértáblán több fokozat lenne, és a pálya első tíz évében (tehát lényegében a PII fokozat eléréséig) a fokozatok között nem három, hanem kettő év lenne a várakozási idő, ahogy a gyakornoki idő is két év. Ez éppen a családalapítás, a szakmai elmélyülés, a tapasztalatszerzés időszakában jelenthetne az eddiginél gyorsabb anyagi előmenetelt, aminek az eredménye a több kategória miatt persze a későbbi pályaszakaszra is megmaradna. A változtatás családbarát jellegét erősítené az is, hogy a kategórialépés a gyermekvállalás miatti szüneteltetés idején is megtörténik.

Egy ilyen rendszer bevezetése értelemszerűen a bértábla teljes átalakítását teszi szükségessé, vagyis ehhez a már két évnél régebben pályán lévő pedagógusok besorolását is módosítani kell, ami tulajdonképpen egyfajta egyszeri bérrendezést jelentene egy ilyen elven működő új rendszer kezdetekor. Vagyis ez az intézkedés a pályát vonzóbbá tenné a fiatalok számára, a bevezetések pedig a bértábla „feltolása” egyszeri előnyt jelentene a már pályán levőknek.

#### **IV. A bérrendezés és a további illetményrendszer minőségi elemei**

##### **1. Differenciálási lehetőség**

Az NPK többször szorgalmazta, hogy legyen az intézményvezetőknek differenciált illetményfizetéssel kapcsolatos döntési lehetősége. A differenciált pedagógusbér legnagyobb problémája azonban, hogy a munka teljesítménye nehezen, sőt igazából egyáltalán nem mérhető, és különösen nem azonnal. Példaként: Egy versenyeredmény azonnali és látványos siker, egy elégséges érettségi eredmény látszólag kudarc, ráadásul egyik esetében sem mutatható ki, hogy konkrétan kinek mikor elvégzett munkája járult hozzá leginkább a sikerhez (vagy a kudarchoz). Nem mérhető az sem, hogy egy látványos sikerhez a pedagógusnak mennyi és milyen munkát kellett befektetnie. Vagyis lehet, hogy a versenyeredmény mögött sokkal kevesebb szaktudás és munka rejlik, mint a kettes érettségi mögött. És persze ugyanez lehet fordítva is. Az is lehet, hogy az egyik pedagógus sikerét valójában egy másik pedagógus korábban elvégzett, akkor sikerként el nem ismert tevékenysége tette lehetővé, vagy az is, hogy a pedagógus munkájának eredménye jóval az iskola elvégzése után, a további tanulmányok alatt vagy a munka világában érik be. Még két eset összevetése is majdnem lehetetlen, de egy pontos mérésen alapuló, tehát valóban objektív differenciáláshoz évek alatt kellene számtalan sok esetet összevetni. Ennek eredményeként az objektívnek szánt minőségi bérezés pedagógusok esetében könnyen válik valójában mennyiségi szempontok által vezérelt differenciálássá.

További probléma a rendszerint fix összeg is, amit rendszerint teljes egészében szét kell osztani. Ha egy pedagógus jól dolgozik, a differenciálás révén jól jár, mások kevésbé. Ha később ennek hatására ők is jobban teljesítenek, akkor csak úgy részesülhetnek jobb illetményben, ha a korábban jól teljesítőét csökkentjük, hiszen fix összeget kell immár többfelé osztanunk. Párhuzamként: Ha egy cég jobban termel, és többletbevétele van, akkor ebből a többletből lehet jutalmazni azokat, akik a többlet keletkezéséhez hozzájárultak. Az iskolában azonban ilyen többlet nincs, ha differenciálásra van lehetőség, az mindig csak egy erre a célra szánt fix többletből lehetséges. Ez a fix összeg egyenlő szétosztáshoz, mennyiségi szempontok érvényesítéséhez vagy súlyos konfliktusokhoz, igazságtalan kiemelésekhez és elmarasztalásokhoz vezet.

Utóbbi probléma kiemelten jellemző volt a 2017 szeptemberétől bevezetett differenciálási lehetőségre, ami ráadásul az előzőleg jogszabály által garantált illetményemelését, sőt magát a garantált illetmény fogalmát tette bizonytalanná, így kifejezetten valakinek az elmarasztalása révén teszi lehetővé mások kiemelését.

Ugyanakkor a differenciálás valóban hatékony motivációs és bérfeljlesztési eszköz lehet, amely a tényleges szakmai fejlődéshez is hozzájárul. Azonban csak akkor fogadható el, ha nem érinti a jogszabályban rögzített garantált illetményt, és nem kapcsolódik valakinek a jutalmazása valaki más elmarasztalásához. Ehhez mindenképpen a garantált pedagógus illetmények és pótlékok fedezetén

felüli, lehetőleg nem fix keretre van szükség. De hogyan határozhatna meg illet a költségvetés? A megoldást egy a költségvetés szempontjából fix, de az intézmények között teljesítményarányosan elosztott keret révén látszik megoldhatónak. Nagyon leegyszerűsítve: Az intézmények valamilyen pontrendszer alapján megállapított teljesítménye alapján dől el, hogy a költségvetésben meghatározott keretből mennyit kapnak, és ezt az intézményvezető aszerint oszthatja szét, amilyen mértékben a pedagógusok az elért pontszámhoz hozzájárultak. Ez így meglehetősen nyers ötlet, és továbbra is megmarad az a probléma, hogy a teljesítmény nehezen mérhető, tehát nagyon nehéz lenne egy valóban objektív pontrendszert kidolgozni, de legalább a fix összeg problémájára megoldást kínál az ötlet.

## 2. Differenciált pótlékok

A melléklet táblázatai nem foglalkoznak a korábbi illetményemelésekkel szemben 2013-tól az illetményalappal együtt emelkedő pótlékokkal. Ennek oka, hogy egyénileg változik, ki mire jogosult, és még inkább az, hogy ezek mind valamilyen pluszfeladat vagy speciális megbízás ellentételezései, ezért egyiknek az emelése sem tekinthető az alapilletmény vagy garantált illetmény emelésének. **A pluszmunkáért járó pluszpénz nem emelés, ezért is elfogadhatatlan az olyan érvelés, hogy a fizetésemelés több munkát indokol.**

Ugyanakkor a pótlékok mégis jellemző részét képezik a pedagógus illetménynek, és van egy fontos tényező, ami 2017 szeptemberétől végre meg is valósult: A köznevelési törvény amióta megvan, lehetőséget ad a pótlékok differenciálására, nem fix összegként, hanem intervallumként határozza meg őket. Erre azonban 2017 szeptemberéig az állami fenntartásban nem volt lehetőség, most viszont végre megvalósulhatott, mégpedig erre a célra biztosított keretből. Fontos, hogy ennek lehetősége ilyen formában meg is maradjon.

## 3. Jutalmazás

A jogszabályok szintén lehetőséget adnak erre, de a szűk keretből, ráadásul nem önállóan gazdálkodó állami iskolák esetében gyakorlatilag nincs rá lehetőség. Pedig 1-1 kiemelkedő mozzanat, teljesítmény, eredmény pénzbeli jutalmazása komoly motiváció. Néha jobban esik a biztos fixnél, még ha bizonytalan és alkalmankénti dologról van is szó.

#### **4. Béren kívüli juttatások**

Az állami fenntartásban jelenleg ennek is csak elvi lehetősége van. Költségvetési szempontból pedig előnyösebb lenne mint egy fizetésemelés, hiszen a SZÉP kártyákra kapott pénzek garantáltan a hazai gazdaság szereplőinek bevételeit növelik. Ez a munkáltató számára is kisebb költséget jelentene mint egy béremelés. A pedagógus számára pedig az anyagiakon kívül mindenekelőtt a megbecsültség, elismertség érzését jelentené. Ez az az eszköz, amivel a munkáltató leginkább kifejezésre tudja juttatni hogy emberként tekint a dolgozóira, nem csupán kifizeti, de megbecsüli, támogatja is őket.

A négy évre elhúzott béremelés után egy négy évre elhúzott kafetéria-fejlesztési program sokat javítana a pedagógustársadalom anyagi helyzetén, de mindenekelőtt általános közérzetén, és talán még a szakma presztízsén is.

#### **5. Természetbeni juttatások**

Az előző pontban leírtakhoz hasonlóan a „gondoskodó munkáltató” szellemiségét erősíthetnék az olyan nem közvetlenül pénzbeni juttatások, amelyek közül nem egy valaha létezett a pedagógusok számára, és amelyek közül sok csak a pedagógusok számára nem létezik, de a lényeg: amelyek közül a pedagógusok számára jelenleg egy sem létezik. Példaként ilyen lehetne: szakkönyvtámogatás, ruhapénz, étkezési hozzájárulás, a kötelezőnél magasabb munkába járási támogatás, kulturális támogatás.

Néhány meglévő elem bővítése, „leporolása” is hozzájárulhatna a megbecsültség érzésének erősítéséhez. Ilyen például a meglévő utazási kedvezmény bővítése, kiszélesítése, vagy olyan apróság, mint egy ténylegesen létező pedagógusigazolvány.

#### **6. Támogatások a pályakezdőknek**

A saját önálló élet, egzisztencia és a pálya sokak esetében egyszerre indul, amihez komoly segítség, egyúttal motiváció is lehet előbbi támogatása. Ilyen lehet például a szolgálati lakás, de lehet gondolkodni még sokféle támogatásban, mint például az ösztöndíj meghosszabbítása a gyakornoki évekre, a tanulmányok folytatásának támogatása, letelepedési- vagy családalapítási támogatás, GYES-GYED alatti tanulási lehetőségek. Ezek mind jelentősen növelhetnék a pálya vonzerejét. Üdvözlendő, hogy van már ilyen kezdeményezés.

## 7. Fejlődés támogatása és anyagi elismerése

Nyilván erről szól az előmeneteli rendszer is, de elképzelhetők különféle mellékszálak. Sokakat tart például vissza egy újabb szak elvégzésétől ennek magas költsége, és az, hogy a munka mellett ez nagyon komoly feladatot jelent. Ha lennének (egyébként számos helyen a helyi lehetőségektől függően vannak is) olyan támogatások, amelyek lehetővé teszik a továbbtanuló pedagógus számára az órakedvezményt és/vagy a tanulmányi költségek részleges vagy teljes fedezését, akkor sokan belevágnának, elsősorban a fiatalabbak, de valószínűleg még az idősebb korosztály is. Ez hozzájárulhatna a pedagógushiány enyhítéséhez is.

Jelenleg a szakmai fejlődéshez csak akkor kapcsolódik anyagi fejlődés is, ha magasabb szintű szakképzettséget szerez a pedagógus, hiszen ebben az esetben magasabb illetményalapra jogosult. Ebből azonban a pedagógusok jelentős része (jellemzően pl. az óvodapedagógusok) ki vannak zárva, illetve ez is összefügg a munkakörhöz előírt szakképzettséggel. Ha például egy tanító egyetemen elvégez egy inkluzív pedagógia szakot, nem emelkedik a fizetése annak ellenére sem, hogy a megszerzett tudása nemcsak saját maga, hanem az intézménye számára is hasznos. Ha valaki azonos szinten szerez egy újabb szakot, azzal sem jár jobban anyagilag, esetleg növeli az elhelyezkedési esélyeit, de még az is lehet, hogy csak az óraszám lesz magasabb. Sok pedagógus tanulna tovább, fejlesztené magát, ha ehhez támogatást kapna és/vagy a szakmai fejlődés anyagi előnnyel is járna. A költségvetés szempontjából az MA végzettségek munkakörhöz előírt szakképzettségtől független elismerése vagy az újabb szak megszerzésének anyagi elismerése sokkal kevesebbet jelentene mint egy egyébként kevésbé motiváló fizetésemelés.

Korábban, ha egy pedagógus teljesítette a hétévente kötelező 120 óra továbbképzést, soron kívül léphetett előre egy fokozatot. Ez a lehetőség az új bértáblával megszűnt, holott ez is a fejlődés motiválását szolgálta, nem beszélve a dolog hangulatjavító, illetve hiánya hangulatrontó szerepéről.

## 8. A felzárkóztatás elmaradt elemeinek pótlása

Az nem baj, sőt mind anyagi értelemben mind presztízs szempontjából előnyös, hogy a pedagógus bértábla elvált a közalkalmazottitól. Ugyanakkor a pedagógusok jelentős része továbbra is közalkalmazott, és számos olyan illetményükkel kapcsolatos szabály van, ami mellett már igencsak elment az idő.

Az első és leginkább szembetűnő, hogy míg a közalkalmazotti bértábla már 17 fokozatot tartalmaz, addig a pedagógusoké csak 15-öt. Ez látszólag nem jelent különösebb problémát, hiszen ez a 15 fokozat által lefedett idő nagyjából megfelel a nyugdíjkorhatár eléréséig eltelő időnek. Ráadásul a pedagógusok

túlnyomó többsége nő, akik közül nagyon sokan élnek a 40 év szolgálat utáni nyugdíjazás lehetőségével, tehát a 15. fokozathoz szükséges 42 év szakmai gyakorlati időt el sem érik. Csakhogy nem csekély azok száma sem, akik a 120 óra továbbképzés teljesítése miatt soron kívül tudtak előre lépni, így ők hamarabb jutnak el a legfelső fokozathoz, ahonnan már nincs számukra továbblépés. A fokozatok kibővítésének szándéka ismert, várhatóan ez a probléma hamarosan megoldódik.

A várakozási idő rövidítésének vannak olyan lehetőségei, amelyek a pedagógusokra nem vonatkoznak annak ellenére, hogy ők is közalkalmazottak. Ilyen például a várakozási idő csökkentése alkalmas vagy kiválóan alkalmas minősítés esetén, amit gond nélkül be lehetne építeni a pedagógusok előmeneteli rendszerébe is például bizonyos százalékok meghatározásával.

További, nemcsak a pedagógusokra, hanem minden közalkalmazottra vonatkozó elcsúszás, hogy a felmentési idő csak 30, a végkielégítésnél figyelembe vehető idő csak 20, a jubileumi jutalom szempontjából figyelembe vehető idő csak 40 év szolgálati viszonyig hosszabbodik, ami ezen túl történik, azt már nem veszi figyelembe a Kjt, holott a szolgálati idő már akár 44-45 év is lehet.

## **9. Többletvevékenységek egységes és következetes elismerése**

Ahhoz, hogy többletvevékenységről beszélhessünk, meg kell határozni, mi a pedagógus feladata. Jelenleg ez számos jogszabály és egyéb dokumentum számos részletében lelhető fel direkt vagy indirekt formában leírva. Hogy ténylegesen mivel is foglalkozik egy pedagógus, az részben ezeken, részben szokásokon, megszokásokon, egyedi és egyéni elvárásokon, sőt részben a pedagógus saját elképzelésén, elhivatottságán múlik. Vagyis igazából nincs egzaktul meghatározva, mi a pedagógus dolga, ennél fogva az is vitatható, mi számít többletvevékenységnek.

Ebből eredően örökös vita a helyettesítések kifizetése, a kötelező óraszám, az ebből eredő többlettanítás, a készenléti- és ügyeleti idő, a hétvégi programok, tanulmányi kirándulások, táborozások díjazása, csak hogy a leggyakoribbakat említsem.

Az anyagi megbecsülésnek is elengedhetetlen feltétele, hogy végre stratégiai szinten meghatározzunk, majd egyértelműen szabályozzunk elsősorban négy kérdést:

- Mi a pedagógus konkrét feladata?
- Ezen feladatok megfelelő színvonalú ellátása mennyi időt igényel?
- Ez alapján hogyan osszuk be a pedagógus munkaidejét?
- Mindezek eredményeképpen hány pedagógusra van szükség?

Ennek megtörténte után lehet egyértelműen megmondani, mit jelent a többletfeladat, ezt követően lehet a többletfeladatokat beárazni, és ennek megfelelően egy munkáltató és munkavállaló felől nézve is teljesen korrekt ellentételezést érvényesíteni.

Ugyanakkor a jelenlegi jogszabályok következetes áttekintése, egységes értelmezése, szükség szerint korrekciója is sokat segíthetne a helyzetben helyettesítések vagy kirándulásokhoz, táboroztatásokhoz kapcsolódó díjak kifizetése tekintetében.

## **10. Rugalmas nyugdíjazás**

Amennyire fontos a pálya kezdete, legalább annyira fontos annak befejezése is. A pedagógusok munkájában gyakran okoz kellemetlenségeket a naptári év-tanév kettősség, ez érinti a nyugdíjba vonulást is. Egy ezt a kettősséget rugalmasan figyelembe vevő szabályozás szintén emelhetné a pálya presztízsét, akár csak a nyugdíj mellett végzett nevelő-oktató munka lehetőségének rugalmas kezelése, ami a pedagógushiány szempontjából is fontos lenne.

## **11. Egységesség az állami fenntartók esetében**

Az állami fenntartásba vétellel is megmaradt a fenntartói kör változatossága, nem csak egy állami fenntartó létezik. Nagyon fontos lenne, hogy az állami alkalmazottként dolgozó pedagógusok akár az illetményeltérítés lehetőségei, akár a pótlékok differenciálása, akár a fent vázolt lehetőségek alkalmazása szempontjából kiszámítható és egységes rendszer részesei legyenek. A szakmai presztízsének is árt, de az állami fenntartás céljait tekintve mindenképpen visszás, ha az ugyanazon államot képviselő fenntartók és munkáltatók nem azonos mértékben és nem azonos módon becsülik meg alkalmazottaikat.



**1. melléklet:** A pályakezdő pedagógus illetmény és ennek a minimálbérhez, a garantált bérminimumhoz és a bruttó átlagkeresethez mért aránya 2000-től napjainkig

Év	Minimálbér	Növekedés		Garantált bérmin.	Növekedés		Br. átlagkereset	Növekedés		Kezdő pedag. fizet.	Növekedés		Mb%	Gbm%
		Összeg	%		Összeg	%		Összeg	%		Összeg	%		
2000	25500	X	X	X	X	X	87760	X	X	36400	X	X	143	X
2001	40000	14500	56,8	X	X	X	103558	15798	18	61100	24700	67,8	152	X
2002	50000	10000	25	X	X	X	122000	18442	17,8	100000	38900	63,6	200	X
2003	50000	0	0	X	X	X	133800	11800	9,6	100000	0	0	200	X
2004	53000	3000	6	X	X	X	142000	8200	6,1	100000	0	0	188,6	X
2005	57000	4000	7,5	X	X	X	155200	13200	9,2	112000	12000	12	196,4	X
2006	62500	5500	9,6	65700	X	X	168500	13300	8,5	114600	2600	2,3	183,3	174,4
2007	65500	3000	4,8	72100	6400	9,7	185000	16500	9,8	114600	0	0	175	159
2008	69000	3500	5,3	82800	10700	14,8	194150	9150	4,9	122000	7400	6,4	176,8	147,3
2009	71500	2500	3,6	87500	4700	5,7	199800	5650	2,9	122000	0	0	170	139,4
2010	73500	2000	2,8	89500	2000	2,2	202600	2800	1,4	122000	0	0	166	136,3
2011	78000	4500	6,1	94000	4500	5	213100	10500	5,1	122000	0	0	156,4	129,7
2012	93000	15000	19,2	108000	14000	14,9	223000	9900	4,6	122000	0	0	131	113
2013.aug.	98000	5000	5,3	114000	16000	14,8	230700	7700	3,4	122000	0	0	124,4	107
2013.szept.										154644	32644	26,75	157,8	135,6
2014.jan.	101500	3500	3,6	118000	4000	3,5	234357	3657	1,6	160167	5523	3,5	157,8	135,6
2014.szept.										165750	5583	3,5	163,3	140,5
2015	105000	3500	3,4	122000	4000	3,3	247800	13442	5,7	171434	5684	3,4	163,3	140,5
2016	111000	6000	5,7	129000	7000	5,7	263200	15400	6,2	177118	5684	3,3	159,5	137,3
2017	127300	16300	14,7	161000	32000	24,8	291400	28200	10,7	182700	5582	3,1	143,5	113,4
2018.jan.	138000	10700	8,4	180500	19500	12,1				182700	0	0	132,4	101,2
2019.jan.	149000	11000	8	195000	14500	8	324000	32600	11,1	182700	0	0	122,6	93,7

Megjegyzés: A köznevelési törvény megszüntette a garantált illetményt, így a jelzett összeg több, de akár kevesebb is lehet! (Igaz, pályakezdők esetében)

Színmagyarázat: növekedett csökkent nem változott

**2. melléklet:** Az első mellékletben jelzett arányok alakulás abban az esetben, ha a pedagógus illetmény még mindig a minimálbérhez lenne kötve

Év	Minimálbér	Növekedés		Garantált bér	Növekedés		Dr. tagdíjleány	Növekedés		Tud. pótl. díj	Növekedés		Mb%	Gbm%
		Összeg	%		Összeg	%		Összeg	%		Összeg	%		
2000	25500	X	X	X	X	X	87760	X	X	36400	X	X	143	X
2001	40000	14500	56,8	X	X	X	103558	15798	18	61100	24700	67,8	152	X
2002	50000	10000	25	X	X	X	122000	18442	17,8	100000	38900	63,6	200	X
2003	50000	0	0	X	X	X	133800	11800	9,6	100000	0	0	200	X
2004	53000	3000	6	X	X	X	142000	8200	6,1	100000	0	0	188,6	X
2005	57000	4000	7,5	X	X	X	155200	13200	9,2	112000	12000	12	196,4	X
2006	62500	5500	9,6	65700	X	X	168500	13300	8,5	114600	2600	2,3	183,3	174,4
2007	65500	3000	4,8	72100	6400	9,7	185000	16500	9,8	114600	0	0	175	159
2008	69000	3500	5,3	82800	10700	14,8	194150	9150	4,9	122000	7400	6,4	176,8	147,3
2009	71500	2500	3,6	87500	4700	5,7	199800	5650	2,9	122000	0	0	170	139,4
2010	73500	2000	2,8	89500	2000	2,2	202600	2800	1,4	122000	0	0	166	136,3
2011	78000	4500	6,1	94000	4500	5	213100	10500	5,1	122000	0	0	156,4	129,7
2012	93000	15000	19,2	108000	14000	14,9	223000	9900	4,6	122000	0	0	131	113
2013. aug.	98000	5000	5,3	114000	16000	14,8	230700	7700	3,4	122000	0	0	124,4	107
2013. szept.										154644	32644	26,75	157,8	135,6
2014. jan.	101500	3500	3,6	118000	4000	3,5	234357	3657	1,6	160167	5523	3,5	157,8	135,6
2014. szept.										165750	5583	3,5	163,3	140,5
2015. jan.	105000	3500	3,4	122000	4000	3,3	247800	13442	5,7	171465	5715	3,5	163,3	140,5
2015. szept.										177345	5880	3,4	168,9	145,4
2016. jan.	111000	6000	5,7	129000	7000	5,7	263200	15400	6,2	187479	10134	5,7	168,9	145,4
2016. szept.										193695	6216	3,3	174,5	150
2017. jan.	127300	16300	14,7	161000	32000	24,8	291400	28200	10,7	222139	28444	14,7	174,5	138
2017. szept.										229140	7001	3,1	180	142,3
2018. jan.	138000	10700	8,4	180500	19500	12,1				248400	19260	8,4	180	137,6
2019. jan.	149000	11000	8	195000	14500	8	324000	32600	11,1	268200	19800	8	180	137,5

A 2015 januárja óta elvesztett bruttó összeg főiskolai végzettség esetén: 85500, egyetemi végzettség esetén: 95000.

Színmagyarázat: növekedett csökkent nem változott

**3. melléklet:** Az arányok alakulása inflációkövető vetítési alap esetében

Év	Minimálbér	Növekedés		Garantált bmin	Növekedés		Br. átlagkereset	Növekedés		Kezdő ped. főisk.	Növekedés		Mb%	Gbm%
		Összeg	%		Összeg	%		Összeg	%		Összeg	%		
2014.jan.	101500	3500	3,6	118000	4000	3,5	234357	3657	1,6	160167	5523	3,5	157,8	135,6
2014.szept.										165750	5583	3,5	163,3	140,5
2015	105000	3500	3,4	122000	4000	3,3	247800	13442	5,7	171434	5684	3,4	163,3	140,5
2016	111000	6000	5,7	129000	7000	5,7	263200	15400	6,2	177118	5684	3,3	159,5	137,3
2017.jan.	127300	16300	14,7	161000	32000	24,8	291400	28200	10,7	177826	708	0,4	139,7	110,5
2017.szept.										183431	5605	3,1	144	114
2018.jan.	138000	10700	8,4	180500	19500	12,1				188201	4770	2,6	136,4	104,3
2019.jan.	149000	11000	8	195000	14500	8	324000	32600	11,1	195353	7152	3,8	131,1	100,2

Vagyis az automatikusan inflációkövető vetítési alap eddig összességében plusz 12653 illetve 14058 Ft-ot jelentene, ami 6,92%