



BÉREK, BÉRPÓTLÉKOK A SZOCIÁLIS, GYERMEKJÓLÉTI ÉS GYERMEKVÉDELMI ÁGAZATBAN

2026

Meleg Sándor

Szerkesztés lezárva: 2026. január 12.

Tartalom

1. BEVEZETŐ	3
2. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	4
3. MINIMÁLBÉR ÉS BÉRMINIMUM	5
3.1. A kötelező legkisebb munkabér	5
3.2. Döntési folyamat a kötelező legkisebb munkabérről	7
3.3. Minimálbér-bérminimum 2026-ban	8
3.4. Minimálbér és bérminimum értékelése	10
4. KÖZALKALMAZOTTI BÉRTÁBLA ÉS ALKALMAZÁSA	18
4.1. A közalkalmazotti illetményrendszer alapjai	18
4.2. A közalkalmazotti bértábla alkalmazása nem állami fenntartóknál	19
4.3. A közalkalmazotti bértábla 2026-ben	19
5. ÁGAZATI PÓTLÉKOK	21
5.1. Munkahelyi és munkaköri pótlékok	22
5.2. Ágazati pótlékokról általában.....	24
5.3. Szociális ágazati pótlék	24
5.4. Bölcsődei pótlék	26
5.5. Egészségügyi kiegészítő pótlék	33
6. ÁGAZATI BÉRHELYZET	35
6.1. Bérhelyzet fizetési osztályonként	37
6.2. Ágazati bérszint nemzetgazdasági kontextusban	44
7. SZOCIÁLIS FANTASZTIKUS JAVASLAT	46
7.1. Problématérkép	46
7.2. Intervenció irányok.....	47
7.3. Szempontok	48
7.4. Fizetési osztályok.....	50
7.5. Illetményrendszer progressziója.....	50
7.6. Várt előnyök.....	52
7.7. Pótlékok kezelése	53
8. FORRÁSJEGYZÉK	54
9. MELLÉKLETEK	55

1. BEVEZETŐ

A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi bérekről szóló összefoglaló 2017 óta jelenik meg minden év elején a SzocOkos oldalon, így idén már 10. alkalommal számolgatjuk és elemezzük az ágazati béreket, pótlékokat, ismét vannak színes grafikonok (36 db) meg rengeteg táblázat (13 mellékletben), ezek ráadásul az idejű pótlékolások miatt elég bonyolultak is.

Az ágazati bérhelyzettel kapcsolatban sajnos sok újdonságról nem tudok beszámolni, a 2026. évre vonatkozó bérrendezések nem mondhatók kreatívna, hacsak azt nem tekintjük kreativitásna, hogy nem sikerült a meglévő pótlékrendszer módosítani és ehelyett megint kiegészítő pótlékok jelentek meg a rendszerben. A bérfejlesztések összegüket tekintve sem mondhatók jelentősnek. Ennek ellenére igyekszem a legfontosabb jelenségeket távlatokban is bemutatni.

A tárgyevre vonatkozó információk mellett természetesen ismét próbálok távlati áttekintést is csinálni, különös tekintettel a 2017. évhez vagy (rendelkezésre álló adatok esetén) a korábbiakhoz.

Egy rövid önálló fejezetben pedig bemutatom azt a munkaanyagot, amit 2025-ben év elején, illetve év végén frissítve az MKKSZ és az SzMME eljuttatott a Belügyminisztériumhoz, mint bérrendezési koncepciót.

Az észrevételeket, esetleges bakikat a SzocOkos csatornáin jelezhetitek vissza.

2026. január 12.

Meleg Sándor



2. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazat béremelése sokáig tisztázatlan volt. Még 2024 decemberében jelentette ki Orbán Viktor, hogy „2026-ban várható egy érzékelhető, áttörő erejű béremelés a szociális dolgozóknál”. Ennek megfelelően nagy várakozás volt a bérkonceptiókat illetően.

A 2025. október 30-i bejelentésben tisztázódott, hogy az ágazat 15% egységes bérfeljesztést kap, mely az alapilletmény és az ágazati pótlékok együttesére terjed ki. A minimálbér és bérminimum emelése ebből 11% illetve 7%, a szociális ágazati és bölcsődei pótlékok emelése helyett a 15%-ra kiegészítést egy kiegészítő pótlékrendszerrel valósította meg a kormányzat.

2020-ban egy 14%-os, 2022-ben egy 20%-os bérfeljesztés valósult meg hasonló konstrukcióban, de akkor nem kiegészítő pótlékkal, hanem az ágazati pótlékok korrekciójával.

A szociális ágazat bérfeljesztése megfelel a több közszféra területén tapasztalható béremelésnek, alapvetően a szociális szféra és a többi ágazat közötti bérfeszültség nem csökkent, az ágazaton belül önállóított alszektorok önálló bérszabályozása miatt viszont ágazaton belül is jelentős bérfeszültségek jelennek meg.

A bevezetett pótlékrendszereknek köszönhetően az ágazat bérrendszer rendkívül bonyolult, csaknem követhetetlen szabályozást kapott, aminek az egyéni hatásait is rendkívül nehéz megbecsülni a jövedelemadó-kedvezmények hasonlóan kusza rendszere miatt.

3. MINIMÁLBÉR ÉS BÉRMINIMUM

3.1. A kötelező legkisebb munkabér

A kötelező legkisebb munkabér olyan óradíj, napi, heti vagy havi munkabér, melyet a munkaadó köteles a munkavállaló számára megfizetni munkaviszonya alatt. Az első modern minimálbérre vonatkozó szabályozások az angolszász országokban jelentek meg a 19. század végén és a 20. század elején¹. Napjainkban a minimálbér jogi szabályozása a legelterjedtebb, de léteznek olyan országok, ahol az államtól függetlenül, kollektív szerződések útján határozzák meg az éves minimálbért. Az Európai Unióban jelenleg 27 tagállamból 21-ben van nemzeti minimálbér. Svédországban, Finnországban, Dániában, Svájcban, Ausztriában és Olaszországban nincs minimálbér-törvény, ezekben az országokban a munkaadói és munkavállalói oldal képviselői szervezetek által megkötött kollektív szerződésekben rögzítik a bérezési minimumot.

Magyarországon 1989-től jogszabályban (kormányrendelet) írják elő a tárgyévi **kötelező legkisebb munkabért** (minimálbért). A legalább középfokú végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben alkalmazandó **garantált bérminimum** 2006 júliusától jelent meg, először meghatározott feltételekkel (pl. gyakorlati idő), majd 2009-től általánosan a középfokú végzettséget igénylő tevékenységekhez kapcsolódó jogviszonyoknál. A garantált bérminimum összege 2006-2009 között fokozatosan elszakadt a minimálbértől, annak 105%-ról 125 %-ra emelkedett, majd 2009-től a minimálbér 130% körüli értékénél stabilizálódott. Több alkalommal felvetődött, hogy a diplomás munkakörök esetében is szükséges lenne egy további lépcsőre, a **diplomás minimálbér** meghatározása (a garantált bérminimum 130%-án), de erre sem fogadókészség nem volt, sem az új minimálbér-bérminimum koncepciók keretébe nem fér bele.

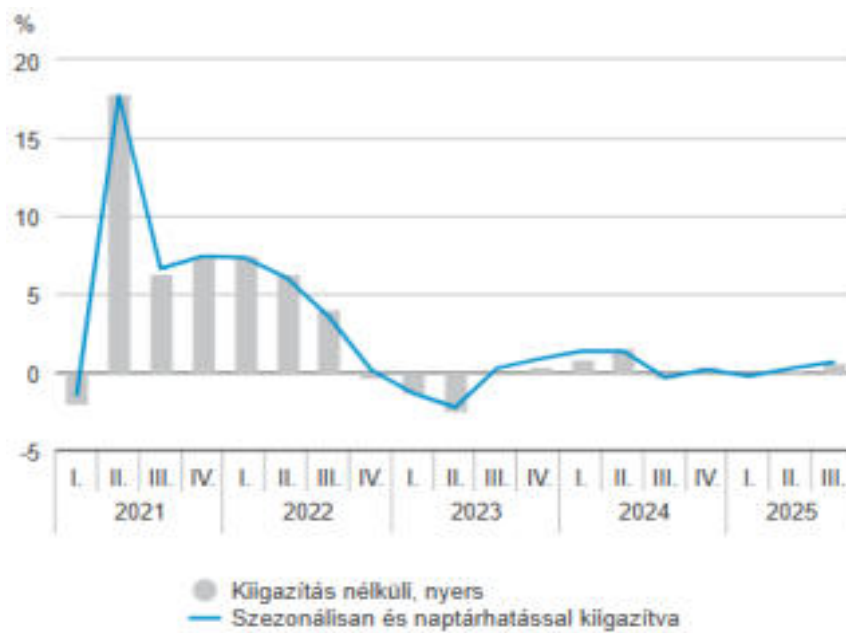
2022-ig a minimálbér és bérminimum közötti aránya stabil volt és az éves emelés kiszámíthatóan fenntartotta. 2023-tól a kormányzat (hivatkozva az Unió minimálbérre vonatkozó irányelvére) a minimálbér és bérminimum összevonását célzó bérpolitikára ért át. Ez a folyamat az első tervek szerint 4 év alatt zajlott volna le, vagyis 2027-től ismét csak egy minimálbér lett volna a magyar rendszerben. A 2025. évre vonatkozó bértárgyalások során ezt a koncepciót a magyar gazdaság vártnál jóval gyengébb teljesítménye miatt részben elengedték, nem tudott a tervezett ütemben emelkedni egyik alapösszeg sem.

¹ Angliában III. Edward 1349-ben már szabályozta a bérmaximumot, a minimálbért 1604-ben I. Jakab a textiliparban dolgozóknak. Az első igaz, modern minimálbér szabályozások az 1890-es években jelentek meg Új-Zélandon és Ausztráliában, majd 1909-ben az Egyesült Királyságban.

A 2026. évre tervezett, minimálbért megalapozó tárgyalásokat szintén erősen behatárolta, hogy 2025-ben sem volt érdemi, komolyabb bérfeljesztést lehetővé tevő gazdasági növekedés, a gazdaság teljesítménye a szezonálisan és naptárhatással kiigazított és kiegyensúlyozott adatok szerint csak 0,2%-kal haladta meg az előző év azonos időszakát.

A minimálbér 2026-ban (valószínűleg a választásokra való tekintettel) ennél jelentősebb, várható éves inflációt meghaladó mértékben emelkedett, és tovább folytatódott a minimálbér bérminimumra való felzárkózása.

1. ábra – A GDP negyedévenkénti volumenváltozása, 2025. III. negyedév²



² Bruttó hazai termék (GDP), 2025. III. negyedév (első becslés). KSH, 2025. október 30.

3.2. Döntési folyamat a kötelező legkisebb munkabérről

A kötelező legkisebb munkabérről szóló döntések jellemzően egy évre előre születtek, 1992 és 2011 között az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) végzett háromoldalú - munkaadók, munkavállalók képviselői és a kormány közötti - egyeztetések végén. 2011. július 30-án az OÉT megszűnt, az egyeztetés a 2012. február 22-én megalakult, hasonlóan háromoldalú képviselőket biztosító *Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának* (VKF) keretei közé került. Amennyiben a három oldal közös nevezőre jut egy adott kérdésben, akkor a Kormány ez alapján határozhatja meg a legkisebb kötelező munkabér és a garantált bérminimum összegét, de a konszenzusos döntés jogilag nem kötelező a Kormányra nézve. Az eddigi gyakorlat azonban az volt, hogy a konszenzusos megállapodást veszi alapul a Kormány a döntése során.

A minimálbér és a bérminimum összegéről szóló tárgyalások az év második felében kezdődnek el, a döntések pedig jellemzően az év utolsó hónapjaiban születnek, olykor áthúzódnak az érintett naptári évre is (pl. 2021-ben).

A 2025-re vonatkozó minimálbér és bérminimum tárgyalások az előző évi eredmények nagy részben figyelmen kívül hagyták és egy új vonalon indultak el. A konzultációra vonatkozó eljárásról új rendelkezés született³, ennek színtere továbbra is a *Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma* (VKF).

Az új szabályozás szerint a miniszter minden év szeptember 30. napjáig kezdeményezi a VKF Monitoring Bizottság következő évi kötelező legkisebb munkabérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos konzultációjára irányuló első ülésének megtartását, és egyidejűleg megküldi a VKF tagoknak az ehhez szükséges makrogazdasági adatokat:

- a) keresetek, bérek,
- b) infláció,
- c) foglalkoztatás,
- d) GDP,
- e) termelékenység.

A következő évi kötelező legkisebb munkabérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos konzultációra irányuló első ülést legkésőbb minden év október 15. napjáig meg kell tartani. A következő évi kötelező legkisebb munkabérrel és garantált bérminimummal kapcsolatban **minden év december 1. napjáig kell megállapodásra jutni** (bár ez nem kötelező érvényű szabály).

³ 308/2024. (X. 24.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára vonatkozó részletes szabályokról, valamint egyes kormányrendeleteknek az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv átültetését szolgáló módosításáról. Hatályos 2024. október 26-tól.

Az EU irányelv alkalmazását illetően a folyamat szabályozása tartalmazza, hogy a VKF a minimálbér és a garantált bérminimum összegét a *tisztességes életszínvonal elérése, a dolgozói szegénység csökkentése, továbbá a társadalmi kohézió és a felfelé irányuló társadalmi konvergencia előmozdítása*, valamint a *nemek közötti bérszakadék csökkentése* figyelembevételével határozza meg. A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megfelelésére vonatkozó értékeléshez használt indikatív referenciaérték, amelynek elérésére törekedni kell, a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző egy év rendelkezésre álló adatai alapján számított *rendszeres bruttó átlagkereset 50 százaléka*. Ezt a célt még egy több lépcsős megvalósítással kívánták elér kb. 2027-re, de a folyamat nem a tervezett ütemben zajlik.

2. ábra – Minimálbér és bérminimum elképzelések az elmúlt három évben

	2023. évi tervek alapján		2024. évi tárgyalás alapján		2025. évi tárgyalás alapján	
	Minimálbér	Bérminimum	Minimálbér	Bérminimum	Minimálbér	Bérminimum
2023.	232 000 Ft	296 400 Ft	232 000 Ft	296 400 Ft	232 000 Ft	296 400 Ft
2024.	266 800 Ft	326 000 Ft	266 800 Ft	326 000 Ft	266 800 Ft	326 000 Ft
2025.	306 800 Ft	358 600 Ft	290 800 Ft	348 800 Ft	290 800 Ft	348 800 Ft
2026.	352 800 Ft	394 500 Ft	328 600 Ft	n.a.	322 800 Ft	373 200 Ft
2027.	410 000 Ft	410 000 Ft	374 600 Ft	n.a.	n.a.	n.a.

3.3. Minimálbér-bérminimum 2026-ban

A Magyar Közlöny 2025. évi 157. számában (XII. 23.) jelent meg az **426/2025. (XII.23.) Korm. rendelet** a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról. A rendelet szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér (**minimálbér**), illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló **garantált bérminimuma** kötelező legkisebb összege **2026. január 1-jétől** az alábbiak szerint alakul. A rendelet 2026. január 1-jén lép hatályba, a rendelet rendelkezéseit első alkalommal a 2026. január hónapra járó munkabérek megállapításánál kell alkalmazni.

3. ábra – Minimálbér és bérminimum összege 2026-ban.

	Minimálbér	Bérminimum
Havibér alkalmazása esetén	322 800 Ft	373 200 Ft
Hetibér alkalmazása esetén	74 210 Ft	85 800 Ft
Napibér alkalmazása esetén	14 850 Ft	17 160 Ft
Órabér alkalmazása esetén	1 856 Ft	2 145 Ft

A béreket terhelő adók és járulékok alapértelmezett értékében nem volt változás, hogy a munkavállalói és munkáltatói terhek a béremelkedéssel együtt mozognak. A személyi jövedelemadóra vonatkozó egyéni kedvezmények természetesen befolyásolják a nettó értéket.

A minimálbér és bérminimum bruttó (és az egyéni SZJA kedvezmények nélküli nettó) összege 11%-kal, illetve 7%-kal emelkedett. A minimálbér éves szinten nettó **255 360 Ft**, a bérminimum pedig **194 712 Ft** jövedelem-emelkedést jelent. Az éves munkáltatói költség a minimálbér esetén **4 377 168 Ft**, a bérminimum esetén **5 060 592 Ft**, a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szektorban ehhez adódnak hozzá a különböző ágazati és munkahelyi pótlékok költségei.

4. ábra – Minimálbér és bérminimum havibér esetén⁴

	Minimálbér	Bérminimum
Havi nettó bér	214 662 Ft	248 178 Ft
Havi nettó bér emelkedése	21 280 Ft	16 226 Ft
Havi munkáltatói költség	364 764 Ft	421 716 Ft
Havi munkáltató költség emelkedése	36 160 Ft	27 572 Ft

⁴ A minimálbérrel és bérminimummal kapcsolatos számításokat a HRportal Bérkalkulátor alkalmazásával készült.

3.4. Minimálbér és bérminimum értékelése

A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban alapvetően nem a minimálbérnek és a bérminimumnak kellene meghatározónak lenni. Ugyanakkor a közalkalmazotti bértáblára és az ágazati pótlékokra épülő bérrendszerben mindig is fontos viszonyítási alap volt a legkisebb fizetendő munkabér. A minimálbér és bérminimum értékelése mindig több szempontú megközelítést igényel

- önmagához képest,
- nemzetgazdasági átlagbérhez képest,
- inflációs közeghez viszonyítva, és
- nemzetközi viszonylatban nézve.

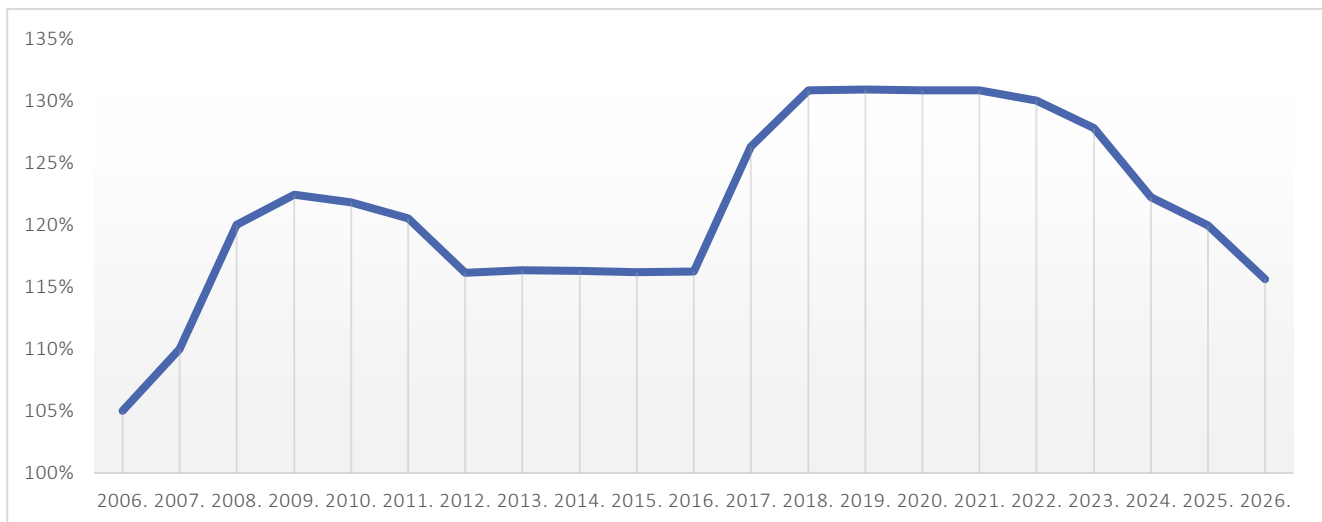
3.4.1. Önmagához képest

A minimálbér és bérminimum hosszabb távú elemzését megnehezíti, hogy bruttó hazai adatokat valójában nettó értékre kell átszámolni. E tekintetben a 2010-es évtől, mint a kormányzat által is használt referencia alapról érdemes kiindulni. Egyrészt a 2010 előtti és utáni időszakok bér- és adópolitikája meglehetősen eltérő, így sok esetben összevetésük is nehézkes. Másrészt 2010-2026 egy összefüggő időtartamot képez, ezt egységként érdemes értékelni.

A 2010-2024 közötti időszakban valóban jelentős nominális minimálbér és bérminimum-emelkedés történt. A kedvezmények nélkül számolt nettó érték az első néhány évben inkább stagnált, a 2011-2012 évi minimálbér emelés lényegében az akkor kivezetett adójóváírás kompenzációjára volt elegendő. 2012-2016 között kis mértékű, de viszonylag állandó emelés után következtek nagyobb léptékű, több éves minimálbér és bérminimum megállapodások. Az elmúlt néhány évben – nagy részben a világ- és hazai gazdaságot érintő válságrendszereknek – újra az egy éves tervek kerültek előtérbe. A 2024. évre vonatkozó tárgyalásokban ismét előkerültek a hosszú távú tervek, itt a minimálbér és bérminimum összeolvasztása került a fókuszba, melyet 4 év alatt terveznek megvalósítani, de ez minden évben változott, ugyanis a kritériumként meghatározott makrogazdasági mutatók még a tervezettek közelébe sem tudtak kerülni.

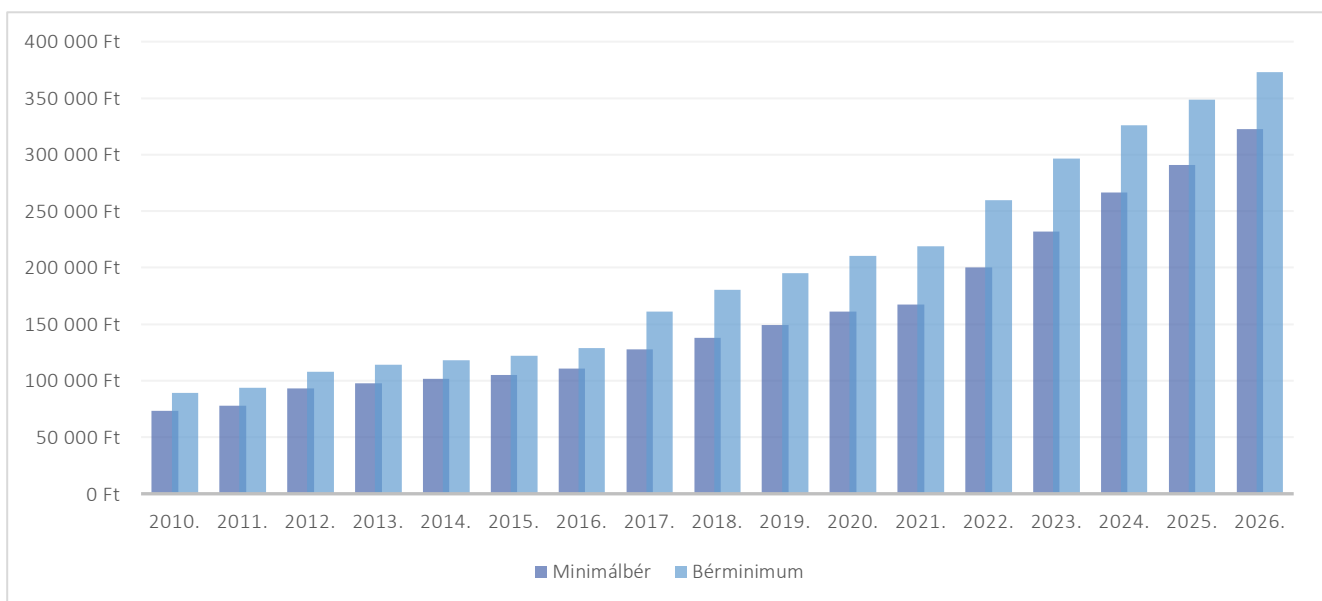
A minimálbér és bérminimum egy olya kettős, ami kevés országban fordul elő. A két egymáshoz viszonyított aránya a bevezetés óta többször változott, 20 év alatt az 5-30%-os zónán belül mozgott. A különbség 2018-2021 között végül a 30%-os távolságon állt be, ez azonban az összeolvasztási kísérlettel ismét csökkenni kezdett, 2026-ra 15%-ra csökken.

5. ábra - A minimálbér és bérminimum aránya 2006-2026 között.



A minimálbér bruttó összege 2010-2026 között nominálisan tényleg jelentősen emelkedett, 73 500 forintról 322 800 forintra, mi 4,4-szeres szorzót jelent. A bérminimum 89 500 forintról emelkedett 373 200 forintra, itt az emelkedési szorzó 4,65. természetesen itt a nominális emelkedést sok minden árnyalja, ezekről a későbbiekben lesz szó.

6. ábra - A minimálbér és bérminimum bruttó összege 2010-2026 között.

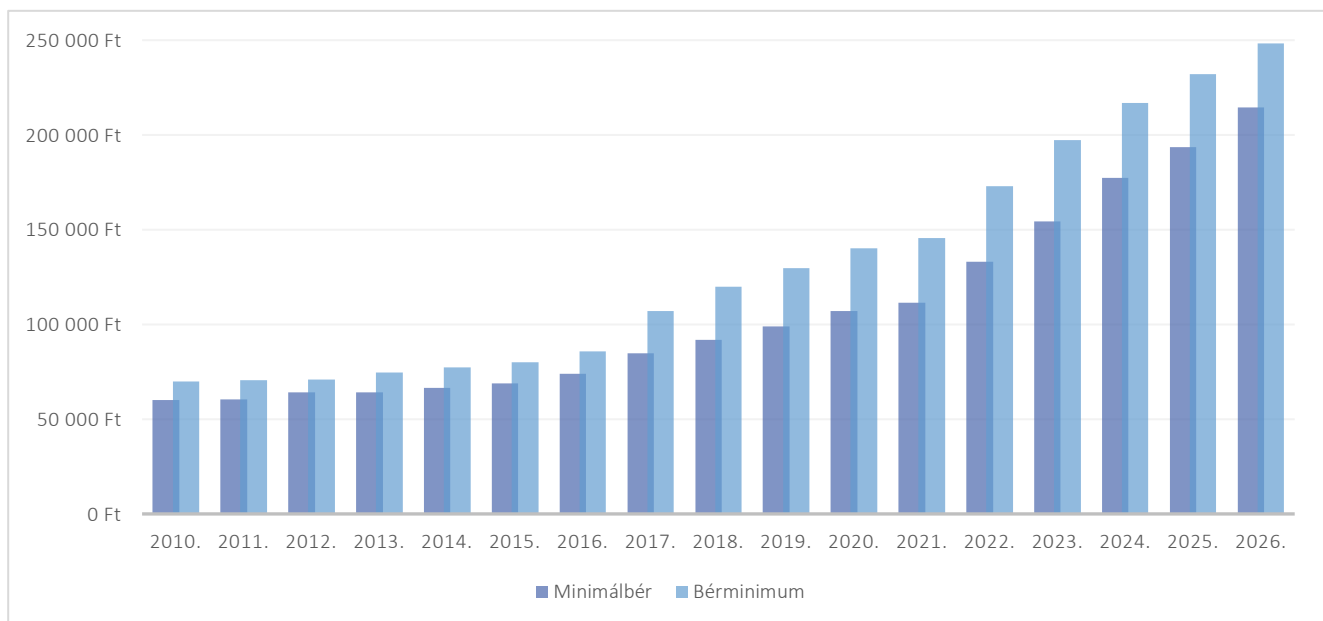


A két bér nettó összegét a levonások (adó, járulék) aránya határozza meg, így ott a minimálbér emelkedése 3,6-szeres, a bérminimumé 3,5-szörös. Ez utóbbi értéket ugyanakkor jelentősen befolyásolja, hogy jelentős személyi jövedelemadó, illetve járulékkedvezmény érhető el, aminek révén a nettó összeg jelentősen emelhető, akár a teljes bruttó bér összeéig.

E az állítás a minimálbérre és a bérminimumra is igaz, sőt, a kedvezményekre való jogosultság függvényében ennél magasabb összegekre is. Pontos kalkuláció erre nehezen készíthető, mert az egyes kedvezmények szabályozása összetett, egyes esetekben a jövedelemtől függetlenül a teljes adómentesség érhető el, más esetekben az adóalap meghatározott összegére érvényesíthető. Az elérhető személyi jövedelemadó-kedvezmények 2026-ban:

- 30 év alatti anyák kedvezménye;
- négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye;
- a három gyermeket nevelő anyák kedvezménye;
- két gyermeket nevelő anyák kedvezménye;
- csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj és örökbefogadói díj kedvezménye;
- 25 év alatti fiatalok kedvezményét;
- személyi kedvezményt;
- első házások kedvezménye;
- családi kedvezmény.

7. ábra - A minimálbér és bérminimum nettó összege (egyéni kedvezmények nélkül) 2010-2026 között⁵.

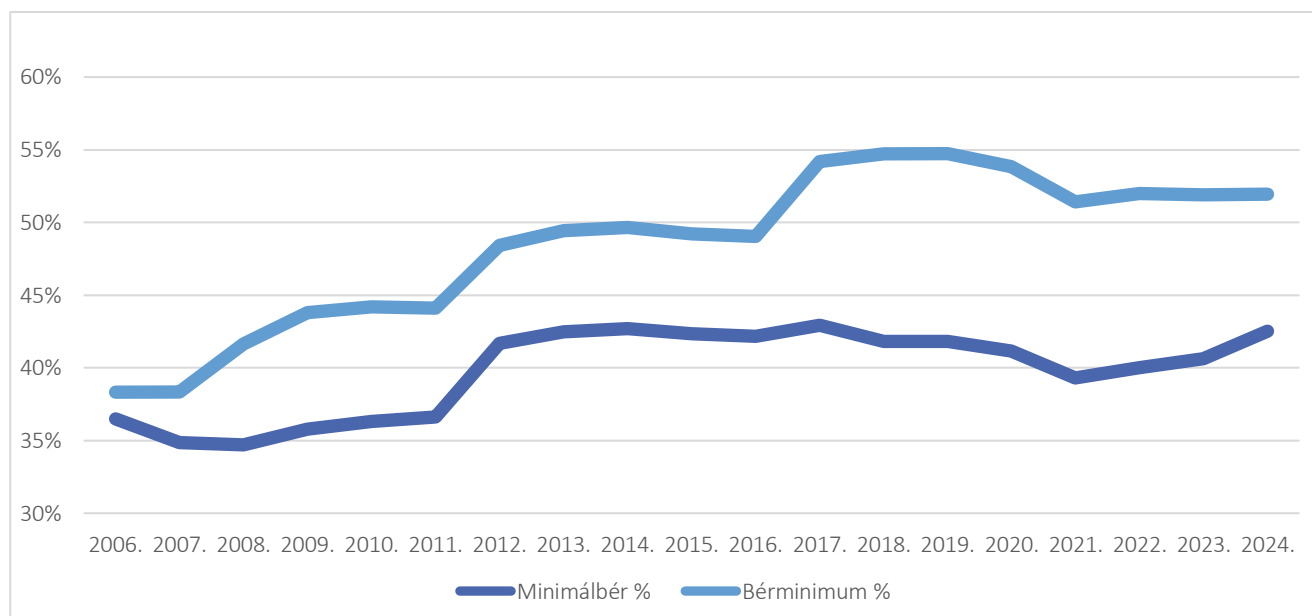


⁵ A nettó összegben nagy eltérések lehetségesek, a jelenlegi kedvezményrendszerrel akár a teljes SZJA- és járulékfizetési kötelezettség lenullázható, jelen példában kedvezmények nélküli nettó összeget számoltunk.

3.4.2. Nemzetgazdasági átlagbérhez képest

A nemzetgazdasági átlagbér egy fontos indikátornak mondható annak ellenére is, hogy számítását számos kritika éri. Az uniós minimálbér ajánlás szerint a minimálbérnek a mediánbér 60%-át vagy az átlagbér 50%-át kell elérnie, ezt az elmúlt években lassan, de közelítette a magyar bérezés, illetve most már hivatalosan is része a bérfeljesztéssel kapcsolatos hazai koncepciónak. A garantált bérminimum esetében a 2025. évben az 50%-os kritérium teljesül. Mivel a hazai bérszerkezetet nézve a mediánbér jóval alacsonyabb⁶, a minimálbér és a bérminimum mediánhoz viszonyított értéke sem olyan rossz⁷. Azt ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy itt nominális összehasonlításokról van szó, az adott bér valós vásárlóerejét több tényező (negatívan) befolyásolja.

8. ábra - A minimálbér és bérminimum aránya a nemzetgazdasági átlagbérhez (2006-2024)⁸



3.4.3. Inflációs közeg

Infláció értéke alapvetően határozza meg egy adott évi minimálbér- és bérminimum-emelés értékét. Magyarország 2020-2021 között egy kedvező gazdasági környezetben működött, az éves infláció ebben az időszakban átlagosan 3% alatt maradt. Az éves béremeléseket az előző évi infláció értékével összehasonlítva a nettó bérek 2011-2012 kivételével az éves inflációt meghaladó mértékben nőttek, még ha az a mérték olykor alacsony is volt. A 2017-2018-as év volt az, amikor minimálbér és a bérminimum reálértékben is jelentősen emelkedett.

⁶ A KSH-STADAT 20.2.1.42. adatsora alapján 2024-ben a mediánbér a bruttó átlagbér 81-82%-a között mozgott. A kézirat készültkor a 2025. évi egész éves átlagbér még nem ismert.

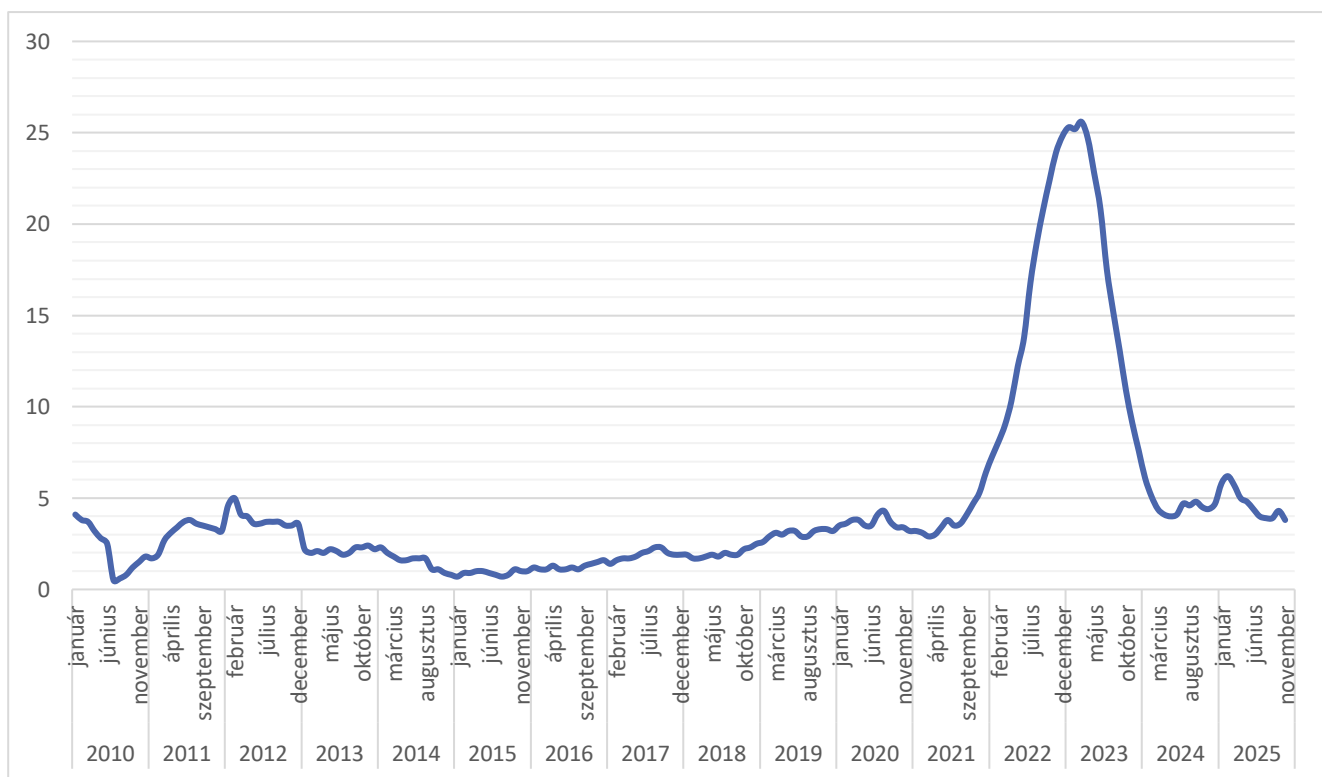
⁷ A 2025. január-október időszakra a bruttó mediánbér az átlagbér 80,7%-a. A 2025. évi bruttó minimálbér a mediánbér 52%-a, a garantált bérminimum 62,5%-a.

⁸ KSH-STADAT alapján, a 2024. évi nemzetgazdasági átlagbér-adat nem végleges.

Feltételezhető, hogy ha nem is ilyen nagy mértékben, de reálbérek emelkedése tovább folytatódott volna, ha a Covid-19 járvány nem következik, mely a 2020-2021-es évek gazdasági teljesítményét negatívan befolyásolta.

A 2022-re számolt éves inflációt a KSH 14,5%-ban adta meg, bár a fogyasztói kosár egyes elemei (pl. élelmiszerek) ennél sokkal nagyobb mértékben drágultak. A 2023. éves infláció értéke 17,6% volt. 2024-re visszaesett az áremelkedés üteme, a havi inflációs értékek nem érték el az 5%-ot, a teljes éves inflációs érték 3,5%-5,0% közé várható. Összességében az ország nem tudja teljesíteni a maastrichti kritériumokban megfogalmazott 3%-os célértéket, a 2025. évi költségvetésbe betervezett adatok alapján ez 2025-ben sem fog teljesülni.

9. ábra – Havi infláció (%) 2010-2025 között, az előző év azonos időszakához viszonyítva.⁹



A 2010 és 2025 novembere közötti összesített (kumulatív) infláció kb. 99%, ennek csaknem a felét adja a 2022-2023-as év¹⁰ kiugró inflációs értéke. A 2026-re tervezett minimálbér és bérminimum emelés ugyan meghaladja az éves inflációs rátát, de egyrészt a korábbi éveket csak részben kompenzálja. A minimálbér és bérminimum emelése a szociális szektorban csak részlegesen érvényesül, ugyanakkor a 2026. évre adott általános, teljes bérre vonatkozó 15%-os emelés ezt korigálja.

⁹ KSH-STADAT 1.2.1.7. Az eredeti, illetve a szezonálisan kiigazított új típusú maginfláció, havonta [%]. Utolsó adat: 2025. november. A 2025. január-november átlagos inflációja 4,7%.

¹⁰ Bankmonitor: Infláció 2025. URL: <https://bankmonitor.hu/inflacio/>

3.4.4. Nemzetközi viszonyítás

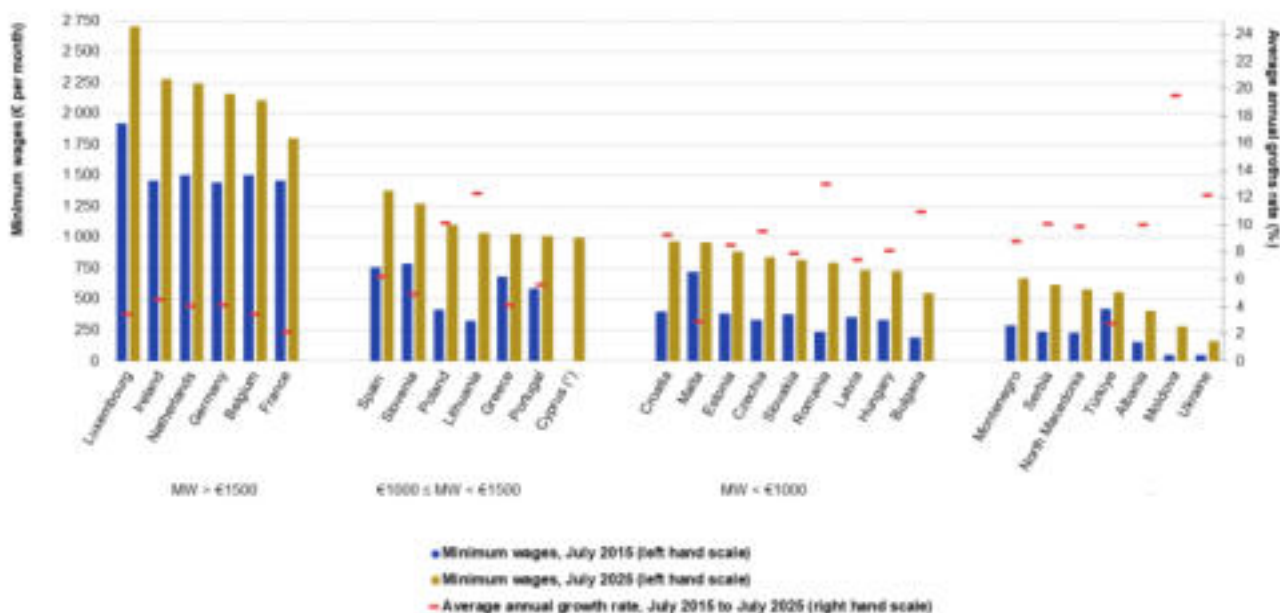
A magyar minimálbér elsődleges viszonyítási alapja az uniós országok helyzete. Az Európai Unió 2022-ben elfogadott 2022/2041. számú irányelve előírja, hogy a tagállamokban a minimálbér szintje 2027-re érje az átlagbér 50, és a mediánbér 60 százalékát, illetve hogy minél több iparági kollektív bérmegállapodás jöjjön létre. Ebben a bérfelzárkózási folyamatban – tekintettel az országok eltérő gyakorlatára – igen tág mozgástere van az egyes államoknak.

Az EU országokban 2024-ben a minimálbér havi 477 eurótól (Bulgária) a havi 2 571 euróig (Luxemburg) terjedt. 2025-ben minden országban emelkedtek a számok, a sor végén továbbra is Bulgária található 551 euróval, a csúcson pedig Luxemburg 2 701 euróval.

2025. július 1-jén a 27 EU-s országból 22-nek volt nemzeti minimálbére. A minimálbér összegét¹¹ tekintve Magyarország az ezer euró alatt csoportba tartozik, gyakorlatilag az utolsó előtti helyen. A tízéves áttekintésben 2015 és 2025 júliusa közötti átlagos éves növekedési ütem Romániában volt a legmagasabb, Magyarországon a középmezőnyhöz tartozik. A kb. 8% lényegében azt jelenti, hogy az elmúlt tíz év emelése lényegében csak a minimálbér/bérminimum értékvesztését (inflációs hatás, Ft/Euro árfolyam változása) kompenzálták, a tényleges vásárlóerő alig emelkedett.

10. ábra – Minimálbér Európában 2015/2025 júliusában, illetve a növekedés mértéke¹²

Minimum wages, July 2025 and July 2015
(levels, in € per month and average annual growth, in %)



Note: Denmark, Italy, Austria, Finland and Sweden have no national minimum wage
(*) July 2015 and average annual rate of change not available
(Source: Eurostat (online data code: eairn_mw_cst))

eurostat

¹¹ PPS, vagyis vásárlóerő-értéken számolt

¹² Eurostat. Minimum wage statistics.

URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Földrajzi eloszlást tekintve Magyarország korábban egy sajátos közép-európai blokk tagja volt, amiből mára egyértelműen a balkáni régió felé sodródtunk és már ebben az összehasonlításban is kérdéses az ország státusza. Az adókedvezmények rendszerét figyelembe véve, a nettó minimáljüvedelmek tekintetében ez a leszakadás még nem olyan látványos, mert a kelet-európai térség valamivel egységesebb. Szintén befolyásolja a megítélést a hazai kettős minimálbér-rendszer, a garantált bérminimumt nézve kedvezőbb a helyzet az európai mezőnyben.

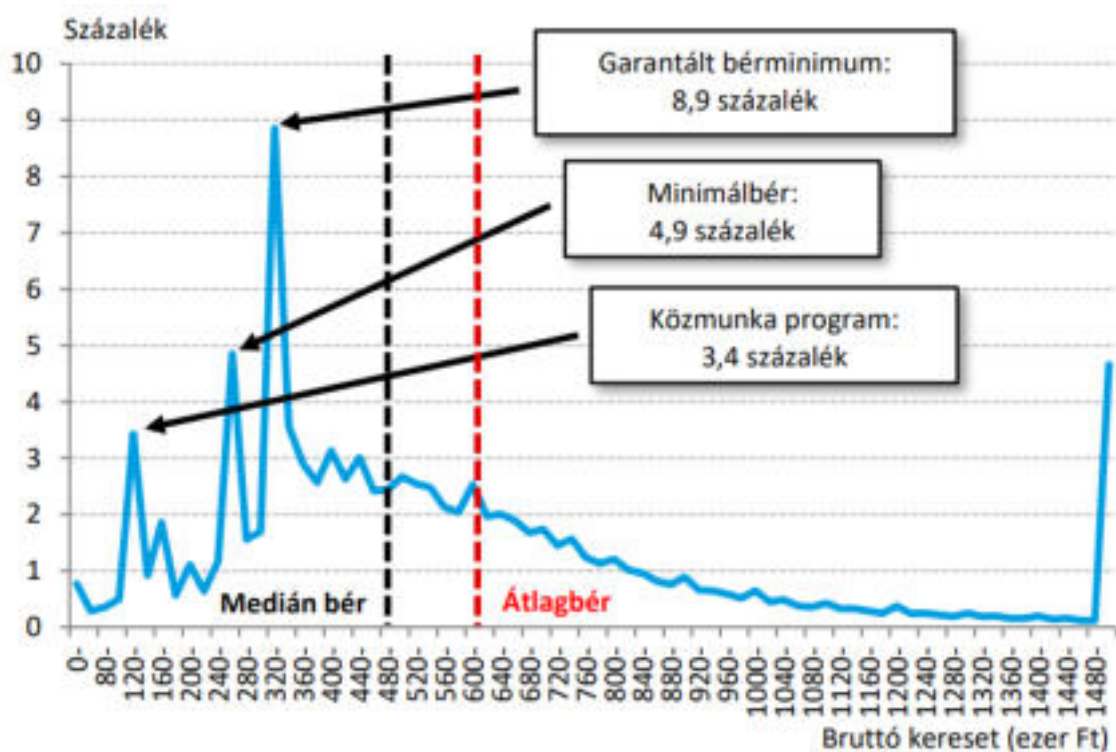
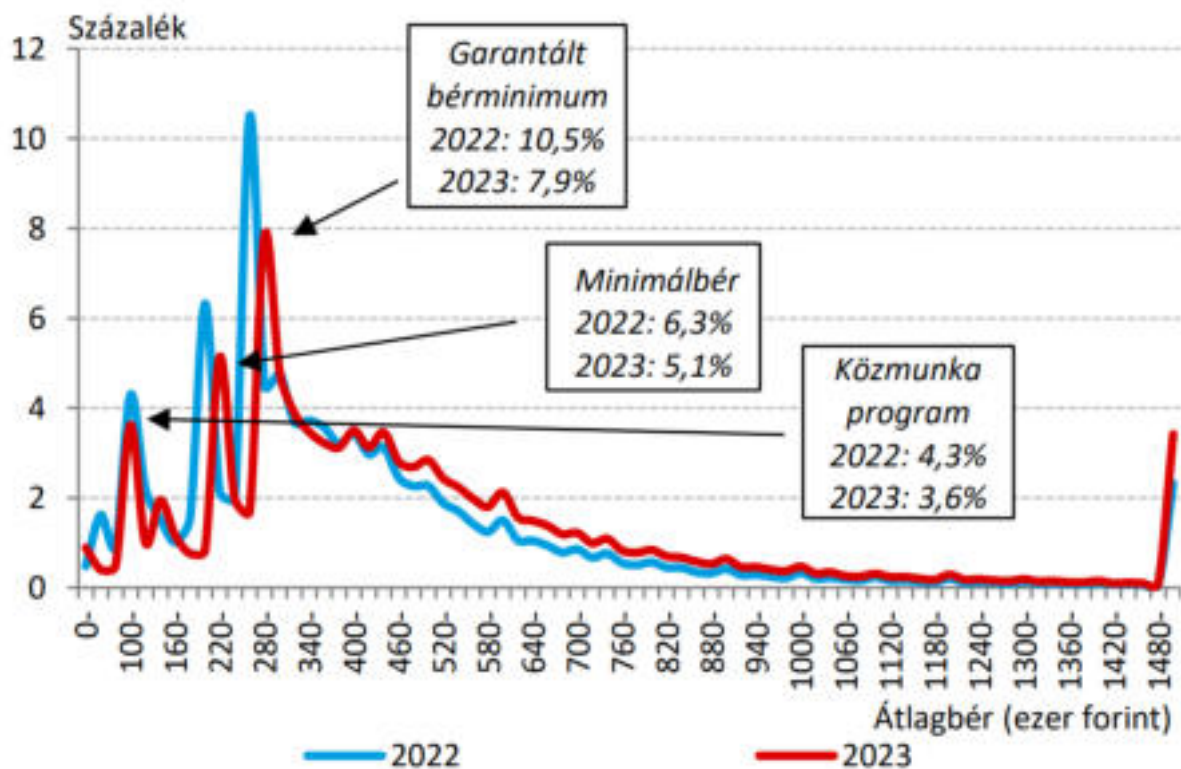
11. ábra – Bruttó minimálbér euróban 2025 júliusában¹³



A nagyobb problémát talán az jelenti, hogy a munkaerőpiac nagy része kötődik közvetlenül a minimálbér és bérminimum jövedelemszintjéhez. A szabályozott bérek a munkavállalók mintegy 17 százalékát érintik közvetlenül, míg a béremelések a bértorlódás elkerülése miatt közvetve az átlagbérig fejthetik ki hatásukat. Az MNB elemzése szerint a kötelező legkisebb bérek emelése azonban a magasabb keresetűeket is érinti, mivel bérfeszültséget okozna, ha a nagyobb szaktudást, tapasztalatot vagy magasabb képzettséget igénylő munkakörökben dolgozó munkatársak bérelőnye mérséklődne vagy eltűnne. Ez nyilván a piaci viszonyok között érvényesülő jelenség, a szociális ágazatban évek óta szűkül a bérkülönbség az alacsonyabb és magasabb besorolású kollégák között. A szolgálati idő szerinti progresszió megszüntetése az egészségügyben vagy a köznevelés területén hasonló összehúzást eredményez.

¹³ List of European countries by minimum wage. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_minimum_wage
 URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

12-13. ábra – A keresetek eloszlása és a szabályozott bérek által érintett munkavállalók aránya (2022-2023 és 2024)¹⁴



¹⁴ MNB Inflációs jelentés, 2024. december 19. és 2025. szeptember 25. URL: <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/jelentesek/inflacios-jelentes>

4. KÖZALKALMAZOTTI BÉRTÁBLA ÉS ALKALMAZÁSA

4.1. A közalkalmazotti illetményrendszer alapjai

A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi ellátórendszer alapvetően állami, ezen belül is meghatározó módon önkormányzati keretek között alakult ki. Ennek megfelelően a dolgozók bérezésére vonatkozó szabályozás a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben (Kjt.) jelent meg. A szektorban a nem állami szereplők megjelenése és bővülése további, speciális szabályozásokat igényelt, melyek egyes elemeket kiterjesztettek a nem állami fenntartókra.

A közalkalmazotti illetményrendszer alapvetően két fő paraméterre épül. A **fizetési osztály** a munkakörökre, illetve az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettségre (szakképestekekre) épül. A közalkalmazott fizetési osztályát (besorolását) az ellátandó munkakör betöltésére előírt, dolgozó által megszerzett legmagasabb iskolai végzettség, illetve szakképesítés alapján kell meghatározni. A **fizetési osztályok** a megszerzett szolgálati idő alapján fizetési fokozatokra tagozódnak. A Kjt. bértábla eredetileg 14 soros volt, 2017 óta 17 fizetési fokozatot tartalmaz, az utolsó a 49. szolgálati évhez kapcsolódik.

A közalkalmazotti bértábla eredetileg a Kjt. 1. számú mellékletét képezte, azonban alapvető szerkezetét megtartva 2008-tól átkerült a tárgyévi költségvetési törvény mellékletei közé. Az átvezetés oka az volt, hogy a 2008 előtti években a bértábla minimálbérhez igazodó módosítása folyamatos törvényi szintű módosításokat igényelt. A költségvetési törvény viszont évente elkészül, így e módosítás megtakarítható. Ironikus módon a 2008 óta a bértábla összesen egy alkalommal változott, akkor sem az alapösszegeit érintően, tehát az áthelyezés funkcionálisan értelmetlen volt.

A területtel kapcsolatos, külön jogszabályban meghatározott szakmai munkaköröket a Kjt. végrehajtási rendelete¹⁵ sorolja be fizetési osztályokba, meghatározva az azokhoz kapcsolható legalacsonyabb és legmagasabb fizetési osztályokat is.

¹⁵ 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet

4.2. A közalkalmazotti bértábla alkalmazása nem állami fenntartóknál

A közalkalmazotti illetményrendszert fő szabály szerint a központi állami, illetve önkormányzati költségvetési intézményekben kötelező alkalmazni.

Bár a Kjt. hatálya nem terjed ki a nem állami fenntartókra, nem jelenti azt, hogy annak bizonyos rendelkezéseit nem kell alkalmazniuk. A szociális törvény¹⁶ és a gyermekjóléti törvény¹⁷ is rögzíti, hogy a központi költségvetésről szóló törvényben biztosított támogatásban részesülő egyházi fenntartású vagy nem állami fenntartású szociális intézmény és szolgáltató, illetve gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, intézmény, hálózat munkavállalói számára legalább a Kjt. 55-80. §-ában és a Kjt.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló kormányrendeletben megállapított, **a munkaidőre, pihenőidőre, előmeneteli és illetményrendszerre vonatkozó feltételeket köteles biztosítani**. Ide nem értendők a munkakörüket sajátos egyházi szolgálati viszonyban ellátó személyek, illetve a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott munkavállalók, akikre külön szabályozás vonatkozik.

A költségvetési intézményekben a rendelkezések alkalmazást könnyíti a központosított illetményszámfejtési rendszer (KIRA), mely a megfelelő adatok felvitele alapján elvégzi a dolgozó besorolását és a havi számfejtési feladatokat. A nem állami szektorban ilyen támogatás nincs, így a besorolással kapcsolatos vitás esetek ebben a fenntartói körben meglehetősen gyakoriak.

4.3. A közalkalmazotti bértábla 2026-ben

A közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok a Magyarország 2026. évi központi költségvetéséről szóló **2025. évi LXIX. törvény** 6. számú mellékletében található meg¹⁸.

A közalkalmazotti bértábla alapszámainak és szorzóinak utolsó módosítása a 2008-ban történt. A bértábla 2017-től kiegészült 3 fizetési fokozattal, azóta gyakorlatilag változatlan formában kerül be az egymást követő költségvetési törvényekbe. A közalkalmazotti tábla befagyása azt eredményezte, hogy a mindenkori minimálbér és bérminimum fokozatosan meghaladta a közalkalmazotti táblából számított bruttó illetmények összegét. A meghaladás azt jelenti, hogy gyakorlatilag a mindenkori minimálbér, illetve bérminimum összege lép a számított illetmény helyébe, mint kötelezően fizetendő illetmény.

¹⁶ 1993. évi III. tv. 94/L. §(4) – 2015. január 1-től hatályos rendelkezés

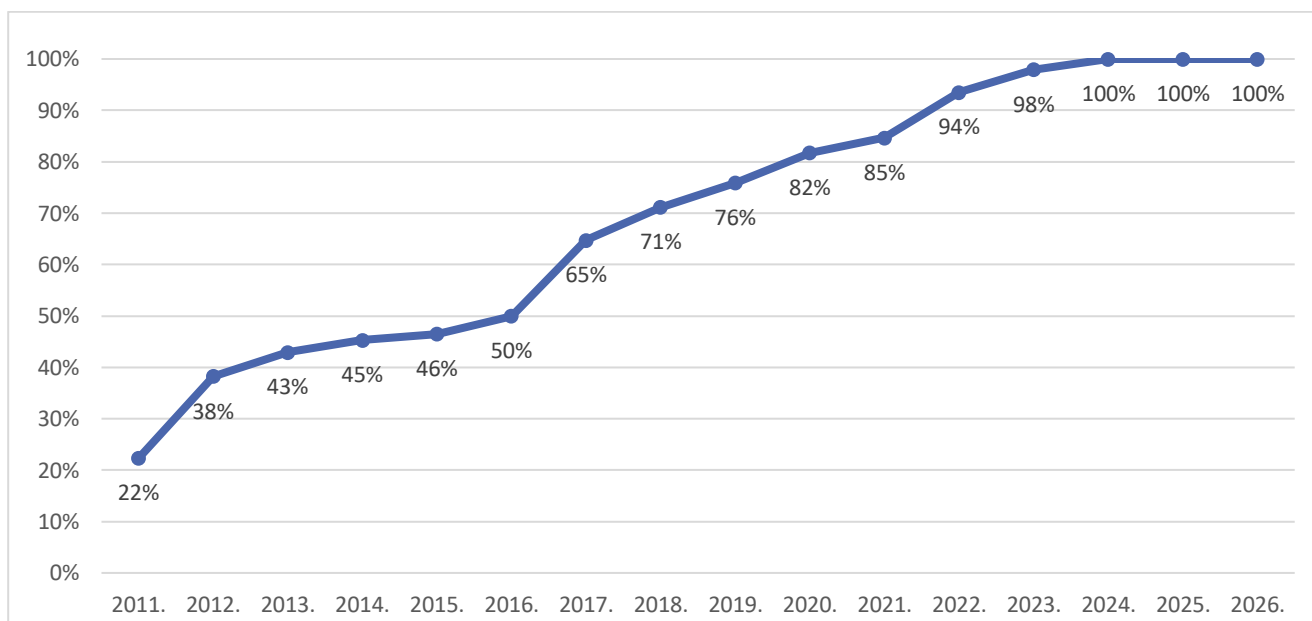
¹⁷ 1997. évi XXXIII. tv. 145. § (3) – 2016. január 1-től hatályos rendelkezés

¹⁸ Magyar Közlöny 2025. évi 77. (2025. június 26.)

Ez a folyamat a közalkalmazotti bértábla 2008-as frissítése után azonnal megindult, olykor gyorsabban, máskor lassabban zajlott. A lényeg az, hogy 2024-re véget a minimálbér és a bérminimum utolsó módosítása azt eredményezte, hogy a bértábla gyakorlatilag megszűnt, nincs egyetlen olyan cellája sem, amit ne írna felül a minimálbér vagy a bérminimum¹⁹. Természetesen egyéb munkajogi kérdésekben továbbra is van jelentősége a besorolásnak (pl. szabadságok számítása), de a béreket nézve lényegében érvényét veszítette a tábla.

Ezzel a folyamattal párhuzamosan a közalkalmazotti törvény hatálya alól fokozatosan váltak ki ágazatok és kaptak önálló ágazati jogállási törvényt és illetményrendszert. Ma már nem része ennek a rendszernek az egészségügy, a köznevelési rendszer és a közművelődési ágazat sem. A szociális ágazat jelentős része ma már szintén nem állami (főként egyházi) fenntartású, de az illetmény-számítására vonatkozó szabályozást alkalmaznia kell a nem állami fenntartóknak is. Egyelőre nem világos, hogy a kormányzati szándék egy önálló, szociális területet lefedő jogállás megteremtése vagy a Munka törvénykönyve alá eső foglalkoztatás.

14. ábra – A közalkalmazotti bértábla minimálbér/bérminimum által lefedett területe



2026. januárjától a Kormány felhatalmazást kapott a szociális alapszolgáltatást és a szociális szakosított ellátást nyújtó intézménynél, szolgáltatónál foglalkoztatott személyek tekintetében a Kjt. illetményrendszerétől való eltérésre és ennek végrehajtásának szabályainak megalkotására²⁰. Ez valószínűleg inkább a pótlékrendszerhez, mintsem az alaptáblához kapcsolódik.

¹⁹ 2026. januártól az utolsó J17 cellát már nemcsak a bérminimum, hanem a minimálbér is beérte.

²⁰ A Szocvtv. 132. (1) o) pontját a 2025. évi XCIII. tv. módosította, alkalmazására a 427/2025. (XII. 23.) Korm. rendeletet hozza példaként az NJT.

5. ÁGAZATI PÓTLÉKOK

A Kjt. szerint a jogszabályban rögzített feltételek mellett a munkavállaló (közalkalmazott) illetménypótléokra jogosult. Az illetménypótlék számításának alapját (pótlékalap) a mindenkori éves költségvetési törvény állapítja meg. A pótlékalaphoz rögzített pótlékok esetében is problémát jelent a folyamatos értékvesztés: 2003-ban a pótlékalap összege 17 100 Ft volt, ezt 5 év alatt emelték 20 000 Ft-ra. A **pótlékalap 2008 óta változatlan összegű**, az inflációs hatást figyelembe véve a reálérték megtartásához kb. 45-50 ezer forintra kellene emelni magának a pótlékalap összegét²¹.

A Kjt. közvetlenül is meghatároz bizonyos pótlék-típusokat és azok pótlékalaphoz viszonyított értékét, ezek alkalmazása a szociális ágazatban is a törvény szabályainak megfelelően kell történnjen:

- vezetői pótlék,
 - magasabb vezető megbízásra járó vezetői pótlék (100-500%),
 - egyéb vezetői megbízásra járó vezetői pótlék (100-250%),
- címpótlékok (25-100%),
- „veszélyességi” pótlék (100%), ha foglalkoztatására munkaideje legalább felében a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy a védelem csak egyéni védőeszköz olyan állandó vagy tartós használatával valósítható meg,
- idegennyelv-tudási pótlék (50-100%).

A Kjt. végrehajtási rendeletei ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékokat állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja. Ezen belül a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazat végrehajtási rendelete (257/2000. (XII.26.) Korm. rendelet) két nagy csoportot határoz meg: az egyik az általános, ágazati pótlékok rendszere, a másik a munkahelyi, munkaköri pótlékok rendszere. A Kjt. hatálya a szociálpolitikáért, a gyermekek és az ifjúság védelméért, valamint a gyermek- és ifjúságpolitikáért felelős miniszter ágazati irányító jogkörébe tartozó gyermekjóléti és gyermekvédelmi, valamint a szociális feladatot ellátó állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, illetve a nem intézményi keretek között szociális, gyermekjóléti szakfeladat ellátására közalkalmazottként foglalkoztatott személyek közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki, de egyes elemeiben kiterjed a területen működő nem állami szervezetek nem közalkalmazotti jogviszonyban dolgozó munkavállalóira is.

²¹ Bankmonitor infláció kalkulátora alapján

5.1. Munkahelyi és munkaköri pótlékok

A Kjtvrh. jelen pillanatban az alábbi munkakörhöz, tevékenységhez kapcsolódó pótlékokat rendszeresíti a következő pótlékalaphoz viszonyított aránnyal:

- Munkahelyi pótlék (120%)
- Módszertani pótlék (200%)
- Speciális otthoni pótlék (250%)
- Gyógypedagógiai pótlék (100-200%)
- Gyermek- és ifjúságvédelmi intézményi pótlék ($\leq 100\%$)
- Különleges otthoni pótlék (125%)
- Gyermekvédelmi pótlék (50%)
- Gyermekvédelmi gyámi pótlék (185%)
- Egyéb, kollektív szerződésben rögzített pótlék (25-100%)
- Helyettesítési pótlék (egy órára eső illetmény 30%-a)
- Diabétesz-pótlék (külön rögzített összeg alapján számolandó)

Az egyes pótlékokra jogosultság függ az intézmény típusától, a munkakörtől és egyes, munkakörben ellátandó tevékenységektől. Kollektív szerződés a Kjtvrh-ben meghatározottnál magasabb mértékű pótlékokat is megállapíthat, illetve a jogszabályban említett eseteken túl további munkahelyi pótlékokat állapíthat meg.

A közalkalmazottat meghatározott intézmény típusokban betöltött munkakörök ellátása alapján **munkahelyi pótlék** illeti meg. Munkahelyi pótlékokra jogosult:

- az időseket, a pszichiátriai betegeket, a szenvedélybetegeket, a fogyatékos személyeket, a hajléktalan személyeket ellátó bentlakásos intézményekben foglalkoztatott orvos, ápoló, vezető ápoló, gondozó, szakápoló, vezető szakápoló;
- a hajléktalan személyek nappali melegedőjében foglalkoztatott szociális munkatárs;
- a bentlakásos szociális intézmények mosodáiban a szennyes ruhák átvételével foglalkozó közalkalmazott;
- a bentlakásos szociális intézményekben a diétás nővér, a dietetikus, a mozgásterapeuta, a gyógytornász, a foglalkoztatás szervező, a szabadidő-szervező, a szociális munkatárs, a terápiás munkatárs, a fejlesztő pedagógus, és lakóotthon esetében a segítő munkakörökben foglalkoztatott személyek, illetve az ellátottak gondozását közvetlenül végző gépkocsivezető és szociális ügyintéző;
- a támogatott lakhatás szolgáltatásban az esetfelelős.

Az alaptevékenységen túl ellátott feladatok elvégzéséért **módszertani pótlék** illeti meg a külön jogszabály szerint kijelölt módszertani feladatokat ellátó szociális intézmény intézményvezetőjét, illetve konzorcium esetén a gesztor intézmény és a konzorciumi tag intézmény intézményvezetőjét, illetve a gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmény intézményvezetőjét, valamint módszertani feladatokat ellátó osztályvezetőjét.

Speciális otthoni pótlék illeti meg a speciális gyermekotthonban, a speciális lakásotthonban, a gyermekotthon speciális csoportjában, valamint a javítóintézetben foglalkoztatott nevelőt, gyermekfelügyelőt, gondozót, gyermekvédelmi asszisztent, pszichológust, gyógypedagógust, fejlesztő pedagógust, munkaoktatót, szakoktatót, orvost, ápolónőt, továbbá a javítóintézetben foglalkoztatott utógondozót.

A bölcsődében, mini bölcsődében a sajátos nevelési igényű gyermekek, illetve a korai fejlesztésre és gondozásra jogosult gyermekek nevelését, gondozását végző csoportban a kisgyermeknevelőt és a gyógypedagógust **gyógypedagógiai pótlék** illeti meg. A pótlék mértéke a sajátos nevelési igényű gyermek, illetve a korai fejlesztésre és gondozásra jogosult gyermekek számától függ.

A gyermekvédelmi szakellátási intézményben a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak **gyermek- és ifjúságvédelmi intézményi pótlék** adható (nem kötelező!).

A különleges gyermekotthonban, különleges lakásotthonban, gyermekotthon különleges csoportjában foglalkoztatott nevelőt, kisgyermeknevelőt, gyermekfelügyelőt, gondozót, gyermekvédelmi asszisztent, pszichológust, gyógypedagógust, fejlesztő pedagógust **különleges otthoni pótlék** illeti meg.

A többcélú gyermekvédelmi intézményben köznevelési feladatot ellátó intézményegységben dolgozó pedagógust **gyermekvédelmi pótlék** illeti meg. A területi gyermekvédelmi szakszolgálat által foglalkoztatott gyermekvédelmi gyámot **gyermekvédelmi gyámi pótlék** illeti meg

Helyettesítési pótlék illeti meg a bölcsődei, mini bölcsődei csoportban azt a kisgyermeknevelőt, aki a másik kisgyermeknevelő távolléte esetén egyedül látja el a bölcsődei csoporttal kapcsolatos feladatokat.

A bölcsődei, mini bölcsődei csoportban kisgyermeknevelő munkakörben foglalkoztatott, aki a bölcsődébe, mini bölcsődébe beíratott 1-es típusú diabéteszsel élő gyermek részére speciális ellátást nyújt – akár helyettesítőként is –, **diabéteszpótlékra jogosult**²². Ennek összege a a Kjtvrh. 15. § (6g) bekezdésében rögzített pótlékalap 5%-a, 2026-ban 22 ezer Ft havonta.

²² Kjtvrh. 15/D. § (1) – (3) bekezdés

5.2. Ágazati pótlékokról általában

Az ágazati pótlékok nem munkakörökhöz, illetve munkakörhöz kapcsolt többlet-feladatokhoz kötődnek, hanem egy-egy nagyobb munkavállalói csoportnak a közalkalmazotti illetménytáblán felül kötelezően adandó (tehát nem munkáltatói döntésen alapuló) illetménykiegészítések. Az ágazati pótlékok bevezetésére a közalkalmazotti bértábla befagyása miatt volt szükség. A kezdetben egységes pótlékrendszer az elmúlt években folyamatosan feldarabolódott, ez leginkább az ágazatközi bérfeszültségeknek köszönhető, illetve egyes kormányzati politikai preferenciáknak.

Az ágazati pótlékok esetében beszélni kell a sajátos finanszírozási konstrukcióról. Amíg az alapilletmény (bér) kifizetése az intézmény feladatfinanszírozását („normatíva”) terheli, addig a pótlékokat a magyar állam a kincstáron (MÁK) keresztül közvetlenül finanszírozza, mégpedig a dolgozók besorolásának megfelelően.

Ágazati pótlékok közül jelenleg hatályos elemek:

- **összevont szociális ágazati pótlék,**
- **bölcsődei dolgozók pótléka,**
- **egészségügyi kiegészítő pótlék.**

5.3. Szociális ágazati pótlék

A szociális ágazati pótlék 2014-ben született. A Kjtvr. 15/A. § szerinti szociális ágazati pótlékot először 2014. március hónapban kellett kifizetni, de 2014. január hónapig visszamenőleg²³. A pótlék összegét ekkor még a pótlékalaphoz viszonyítva, százalékos értékben határozta meg a jogszabály. 2015. júliusában született meg a kiegészítő pótlék, melyet már összegszerűen állapított meg a Kjtvr., ezt a második félévben, a korábbi pótléokra ráépülve kellett fizetnie a munkáltatónak²⁴. Ebben a pótléktáblában jelent meg először a hosszabb szolgálati időkhöz kapcsolódó illetmény és a jelenlegi rendszerre jellemző, 4 éves időszakokra építő fizetési osztályokat látszólag összeolvasztó bérrendszer. 2015. december 1-től az alkalmazás technikai kérdéseit illetően történt módosítás²⁵: a kiegészítő pótlék tekintetében a fizetési fokozat megállapításának alapjául szolgáló időt kell alapul venni, ezen belül a szabály rögzítette, hogy a besorolás minden megkezdett évre tekintettel a tárgyév első napján történik.

²³ 19/2014. (II. 3.) Korm. rendelet

²⁴ 65/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet

²⁵ 381/2015. (XII. 8.) Korm. rendelet

2016 júliusától lépett be a pótlékrendszerbe a Kjt. 15-17. sorának bővítése, ideiglenesen még a 14. sorra vonatkozó szorzószámokkal feltöltve²⁶. A kiegészítő pótlékok összegét a módosítás nem érintette. A módosítást 2016. január 1-jétől 2016. június 30-áig terjedő időszakra visszamenőleg alkalmazandónak jelölte a jogszabály. Végül pedig december 1-i dátummal az addig különálló két pótlékot **összevont szociális ágazati pótlék** címen egyesítette a Kjtvr²⁷. Ezzel a meglehetősen kaotikusnak mondható időszakkal kialakult a szociális ágazatot mai napig meghatározó és jellemző illetményrendszer.

Az átalakuláshoz érdemes megjegyezni, hogy az így kialakított bérrendszer egy potenciális életpálya-modell rendszerén belüli bértáblát kívánt megalapozni, s ennek más elemei is megjelentek a szociális szektor szabályozásában (pl. a képzési rendszer átalakítása). Végül azonban ez nem valósult meg, sőt, gyakorlatilag teljesen lekerült a kormányzat napirendjéről, a szektort egy meglehetősen improvizatív, egyre kaotikusabb bérstratégia jellemzi.

A pótléktábla 2017 februárjában, első sorban a diplomás munkakörökre (F-J fizetési osztály) vonatkozóan kapott egy erős frissítést²⁸, melyet január 1-ig visszamenőleg kellett alkalmazni (a különbözetet visszamenőleg ki kellett fizetni). Erre az időpontra már a minimálbér és bérminimum-emelés az alsóbb fizetési osztályok illetményét „rátolta” a diplomás bérekre, a bértábla így a magasabb végzettségűeknél sokat veszített értékéből. A pótléktábla 2018 elején csak kisebb, bérminimum emelés zavaró hatását kompenzáló korrekciót kapott²⁹, hasonló korrekció történt 2019 elején is³⁰.

2020-ban történt egy átfogóbb emelés, ezt a kormányzat 14%-os ágazati béremelésként harangozta be 2020 februárjában. A 14% két komponensből állt össze: a 2020. januárjában jogszabály szerint hatályba lépett minimálbér és bérminimum emelésből, illetve a szociális pótléktábla korrekciójából, melynek alapja a 2019. év végén korrigált, 2019. évi összesített bértábla. A 2022-es év szintén egy ágazati szintű bérfejlesztéssel indult³¹, ami a korábbi emelésnek megfelelően zajlott. A bejelentett *20%-os bérfejlesztés nagy részét ekkor is a minimálbér és bérminimum-emelés tette ki*, a fennmaradó részt jelentette a pótléktábla módosítása. E két emelés viszont végre elérte a magasabb végzettségű és hosszabb szolgálati idejű kollégákat is, még ha nem is korrigált az akkorra már kialakult helyzetet.

A 2023-2025 között érdemi módosításra nem került sor, csak a bérminimum-emeléssel kapcsolatos korrekciót kapta meg a 2024. júliusában érkezett, januárig visszamenőlegesen hatályos korrekció révén³². A 2025. évre vonatkozóan nem történt módosítás a pótléktáblában.

²⁶ 116/2016. (VI. 6.) Korm. rendelet 5. és 6. melléklete

²⁷ 116/2016. (VI. 6.) Korm. rendelet 7. melléklete

²⁸ 33/2017. (II. 15.) Korm. rendelet 1. melléklete

²⁹ 351/2017. (XI. 23.) Korm. rendelet

³⁰ 277/2019. (XI. 21.) Korm. rendelet 2019. január 1-ig visszamenőleges hatállyal módosította a pótléktáblát

³¹ 663/2021. (XII. 1.) Korm. rendelet

³² 189/2024. (VII.8.) Korm. rendelet

A 2026. évi bérfelajlesztés sajátos módon valósult meg, a Kjtvr. összevont szociális ágazati pótléka nem változott, hanem emellé került bevezetésre egy újabb, **kiegészítő szociális pótlék**³³. A 2025. október 30-i kormányinfón elhangzott bejelentés szerint a szociális ágazatban 15% béremelés lép életbe 2026. január 1-től. Ennek számítási alapja az alapilletmény (minimálbér és bérminimum) és az összevont szociális ágazati pótlék összege. Az emelés mértéke a minimálbér és bérminimum emelésből, illetve ezt kiegészítendő a kiegészítő szociális pótlékból áll össze, miközben **az összevont szociális ágazati pótlék változatlan marad**. Ez természetesen ismét bonyolítja a bérelemek számolását a 2026. évben.

5.4. Bölcsődei pótlék

A bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott középfokú végzettségű kisgyermeknevelők bölcsődei kiegészítő pótléka 2017. januártól jelenik meg a Kjtvr-ben³⁴. 2020-tól egészült ki a pótlékrendszer újabb elemekkel³⁵, ettől az időponttól két melléklet szerepel, két szakdolgozói kört meghatározva. Az egyik kört a bölcsődei dajkák adják, a másikat a kisgyermeknevelők, szaktanácsadók adják, ide értve a pedagógus végzettségű szakembereket.

Hatályos szabályozás szerint a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelőt, szaktanácsadót a fizetési osztálya és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján, valamint a pedagógus munkakörben foglalkoztatott felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelőt, szaktanácsadót bölcsődei pótlék illeti meg, amelynek mértékét a Kjtvr. 6. számú melléklet tartalmazza. A bölcsődei dajkát a fizetési osztálya és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján bölcsődei pótlék illeti meg, amelynek mértékét a Kjtvr. 6/A. számú melléklete tartalmazza.

A bölcsődei pótlék tekintetében közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek a fizetési fokozat megállapításának alapjául szolgáló időt kell tekinteni. A pótléktábla besorolás/átsorolás esetében az alap jogviszonyra vonatkozó szabályokat kell figyelembe venni.

A bölcsődékben speciális helyzetet teremtett a pedagógus életpálya hatálya alá tartozó dolgozók bérrendszere, itt ugyanis több szabályozás egyidejű alkalmazása révén rendkívül bonyolulttá vált a bérek kiszámítása. 2023 decemberében a pedagógus életpályás bölcsődei szakdolgozónak fel kell emelni az új garantált bérminimumra (326 000 Ft) az illetményét, ha a számított garantált illetménye³⁶ nem haladja meg az új garantált bérminimumot.

³³ 427/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján a Kjtvr. 8. számú melléklete

³⁴ 318/2016. (X. 25.) Korm. rendelet

³⁵ 272/2019. (XI. 20.) Korm. rendelet

³⁶ Nkt. 65.§ (2) alapján

2024. januártól ismét változott a pedagógus életpálya hatálya alá tartozó munkavállalók illetménye, de ettől az időponttól kezdve az új pedagógus életpálya törvény bevezetése miatt **eltűnik a kötelező besorolás**, illetve előmenetel. Ezt követően az egyéni bérek összege nem számolható általános szabályokra építve³⁷.

A nem pedagógus bölcsődei szakdolgozókra (dajkák, kisgyermeknevelők) 2024-re egy új koncepciót készített a kormányzat, mely nem fix összegekkel, hanem egy külön rögzített pótlékalappal számol. Ennek az új rendszernek az alapja a megjelölt kormányrendelet szerint³⁸ a bölcsődei pótlékalap, melyet a Kjtvr. 15. § (6g) bekezdése összességében határoz meg. **A pótlékalap a 2024., a 2025. és a 2026. évben is 440 000 Ft.**

A 2026. évre itt sem változtak a bölcsődei pótlékokat rögzítő táblázatok, hanem kiegészítő bölcsődei pótlékok kerültek a rendeletbe³⁹. A kiegészítő pótlékokkal együtt a bölcsődei szektorban is 15%-os béremelésre került sor, melynek alapja a 2025. évi bölcsődei pótlékkal együtt számolt illetmény.

³⁷ A bérrendszer változásaival kapcsolatban a Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezetének honlapján érdemes tájékozódni. URL: <https://bddsz.hu/>

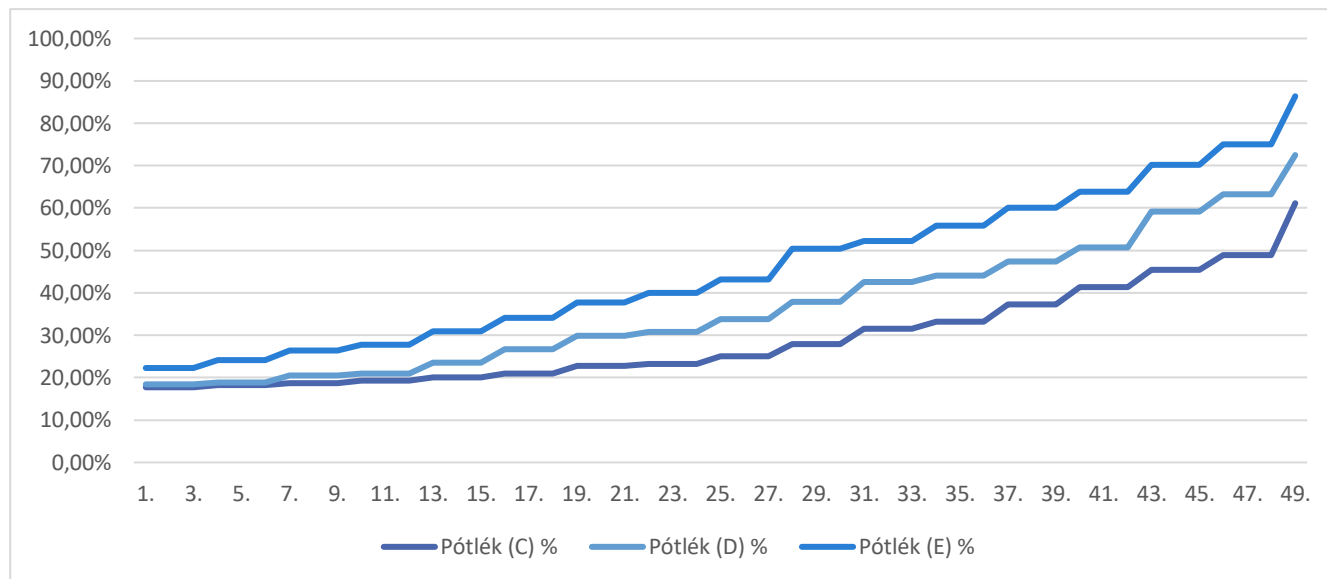
³⁸ 628/2023. (XII. 23.) Korm. rendelete család- és gyermekpolitikai tárgyú kormányrendeletek módosításáról

³⁹ 427/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján a Kjtvr. 6/C és 6/D. számú melléklete

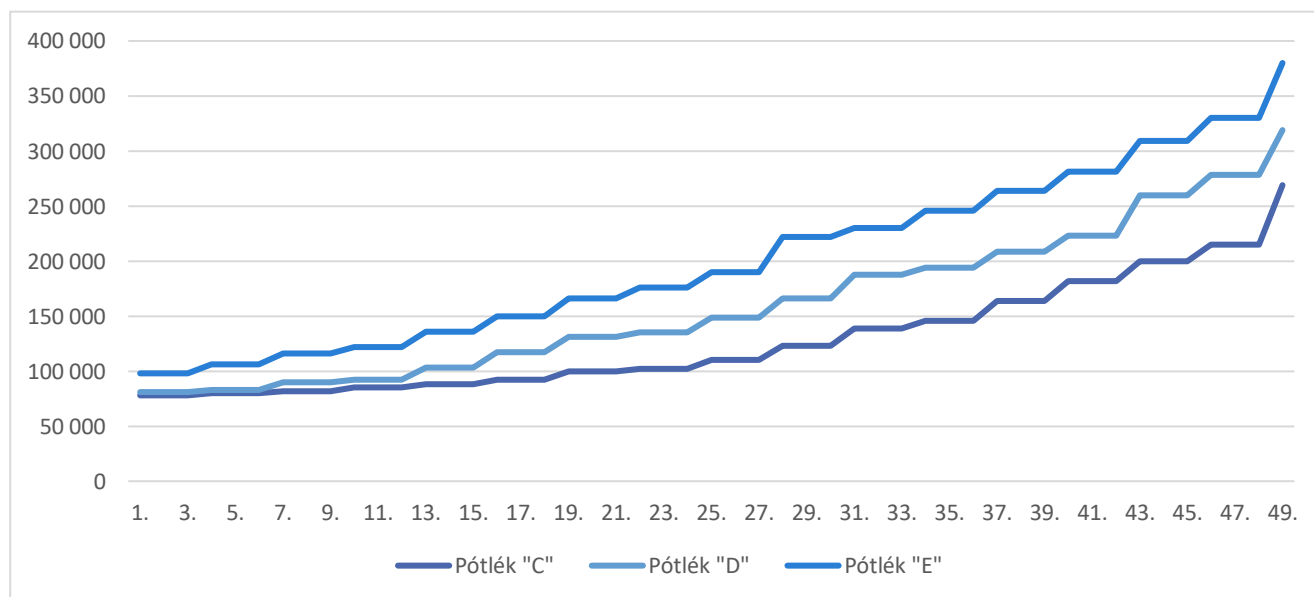
5.4.1. Bölcsődei kisgyermeknevelők, szaktanácsadók

A Kjtvrh. 6. számú melléklete a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott **középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők, szaktanácsadók** pótlékát határozza meg a pótlékalaphoz viszonyított mértékben (%). A pótlék a bérminimumhoz adódik hozzá, illetve a 2026. évben ehhez adódik hozzá a bölcsődei kiegészítő pótlék.

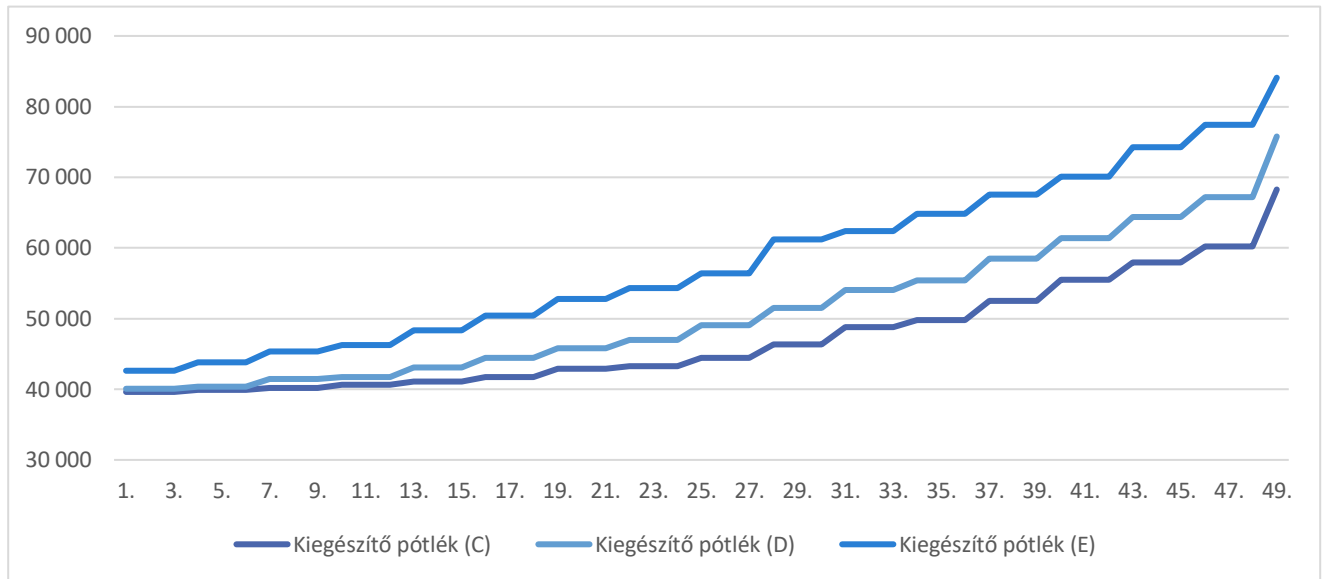
15. ábra – Bölcsődei pótlék mértéke a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők, szaktanácsadók vonatkozásában – 2024. január 1-től.



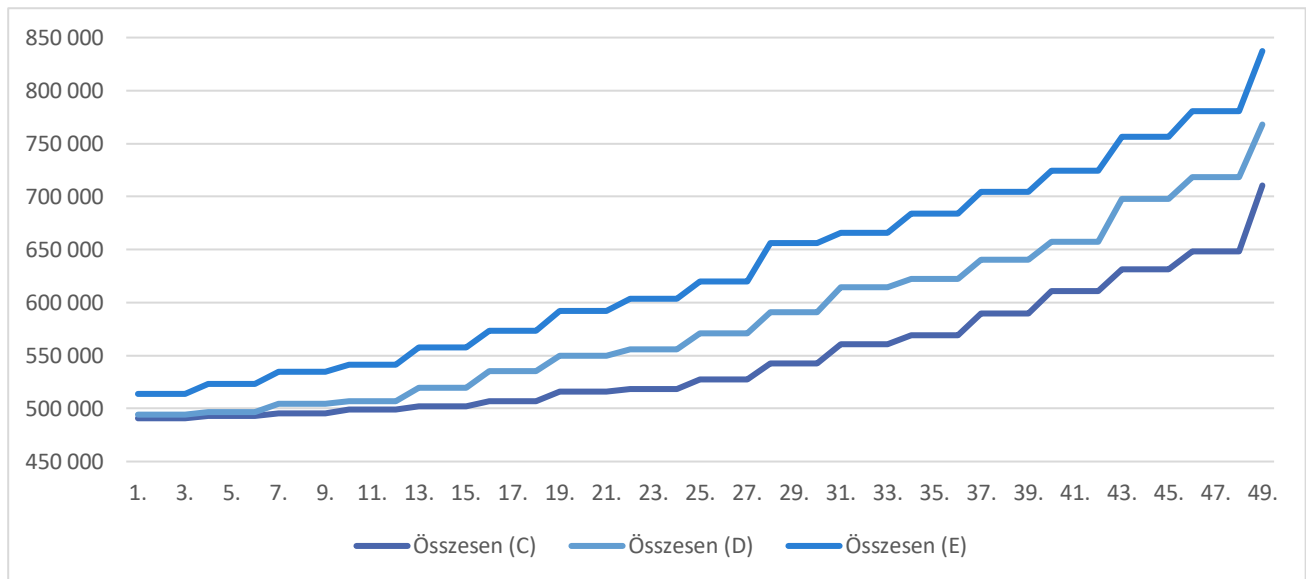
16. ábra – Bölcsődei pótlék összege a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők, szaktanácsadók vonatkozásában – 2024. január 1-től.



17. ábra – Bölcsődei kiegészítő pótlék összege a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők, szaktanácsadók vonatkozásában – 2026. január 1-től.



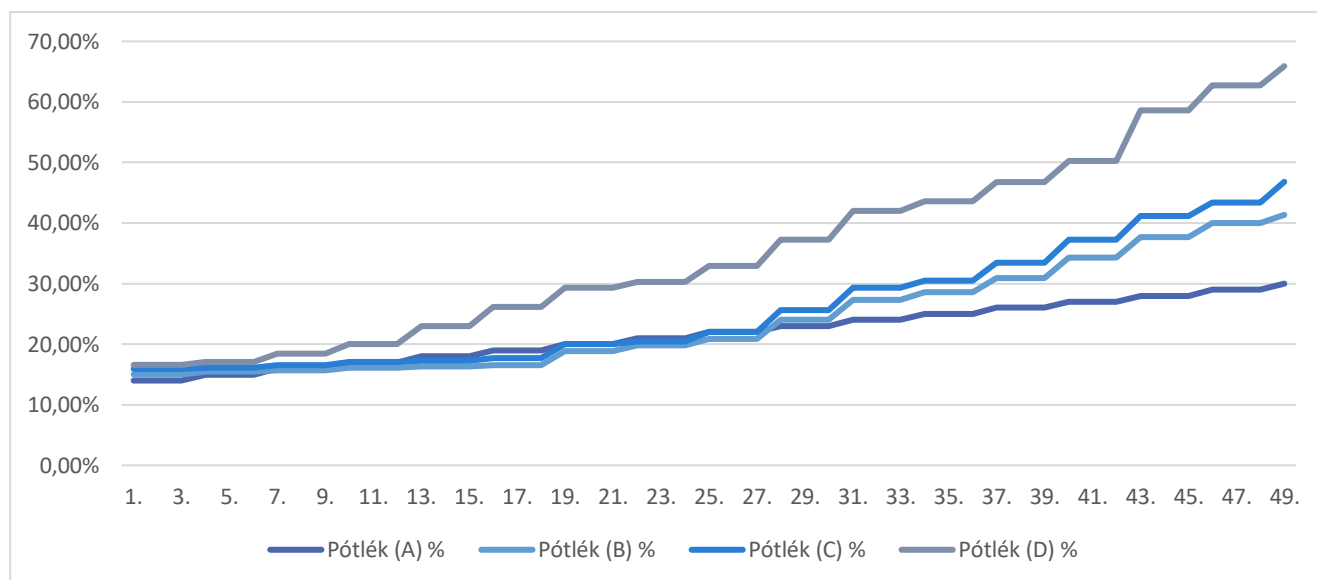
18. ábra – Bölcsődei illetmények összege a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők, szaktanácsadók vonatkozásában – 2026. január 1-től.



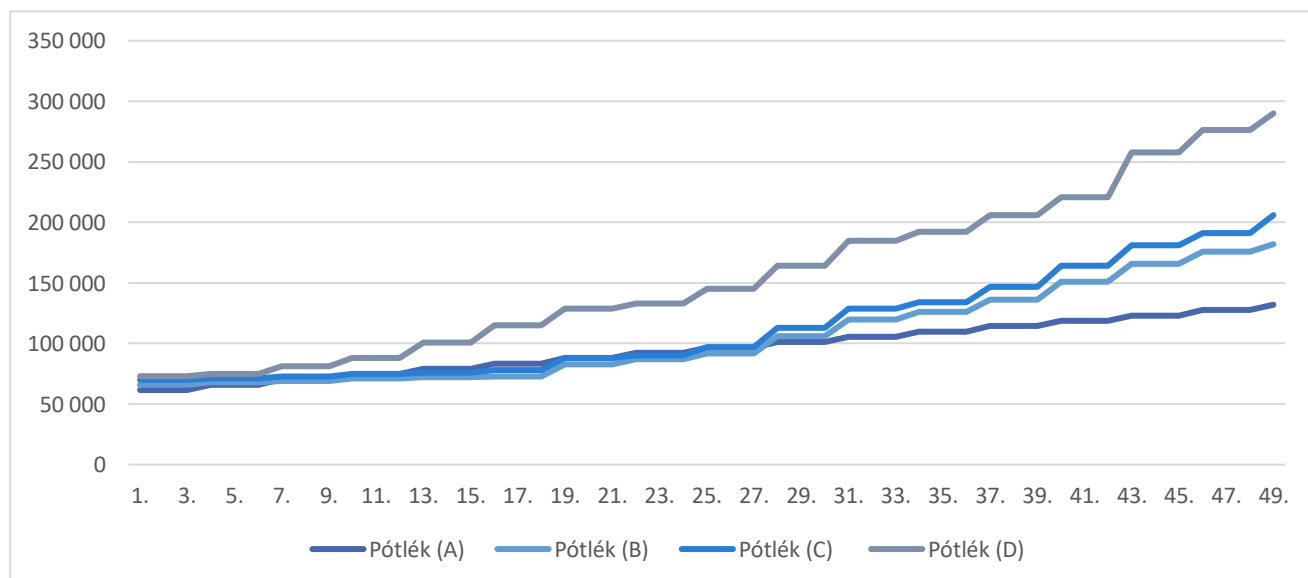
5.4.2. Bölcsődei dajkák

Hasonló elvek alapján működik a Kjtvrh. 6/a. számú melléklete is, melye a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott **bölcsődei dajkák** pótlékát határozza meg. Az új tábla a „B” és „C” fizetési osztályokat vonja szorosabban össze, bár az első 10 fizetési fokozatban az „A” fizetési osztály is szorosan együtt tart ezekkel (de itt figyelembe kell venni, hogy nem a bérminimum, hanem a minimálbér a kiindulási alap).

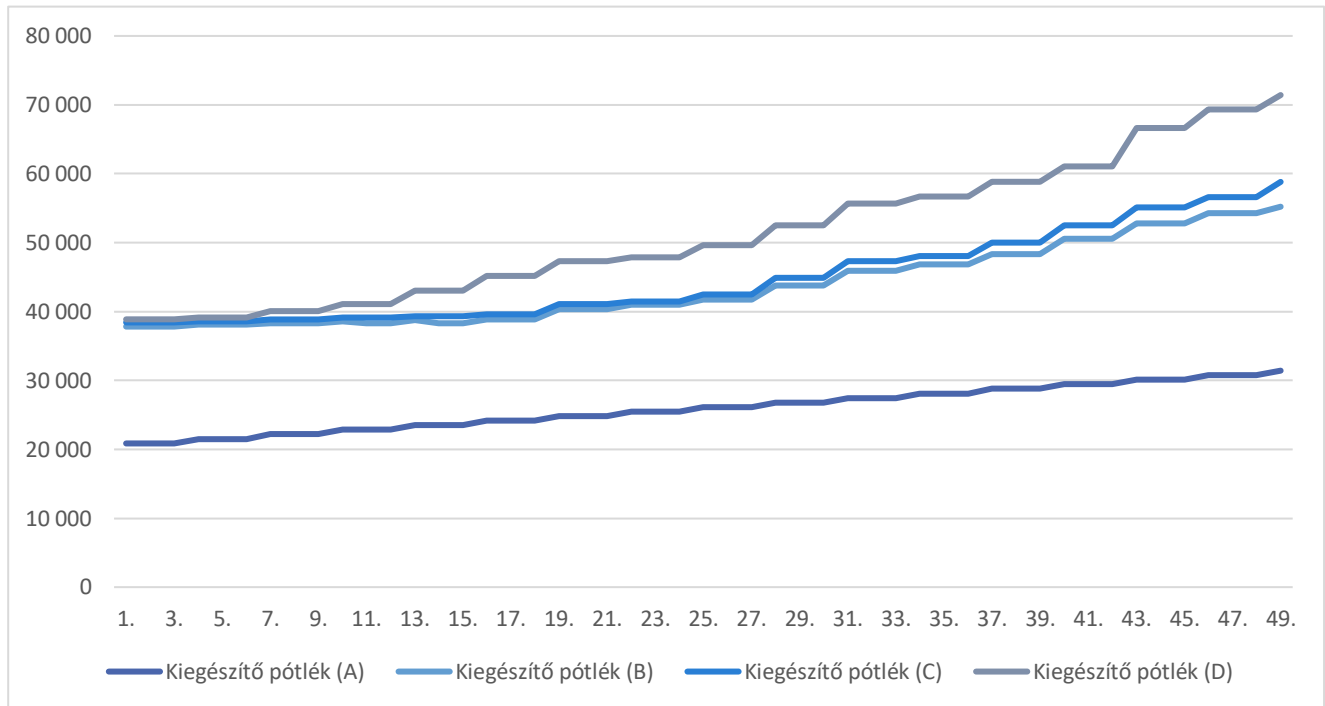
19. ábra – Bölcsődei pótlék mértéke a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott bölcsődei dajkák vonatkozásában – 2024. január 1-től.



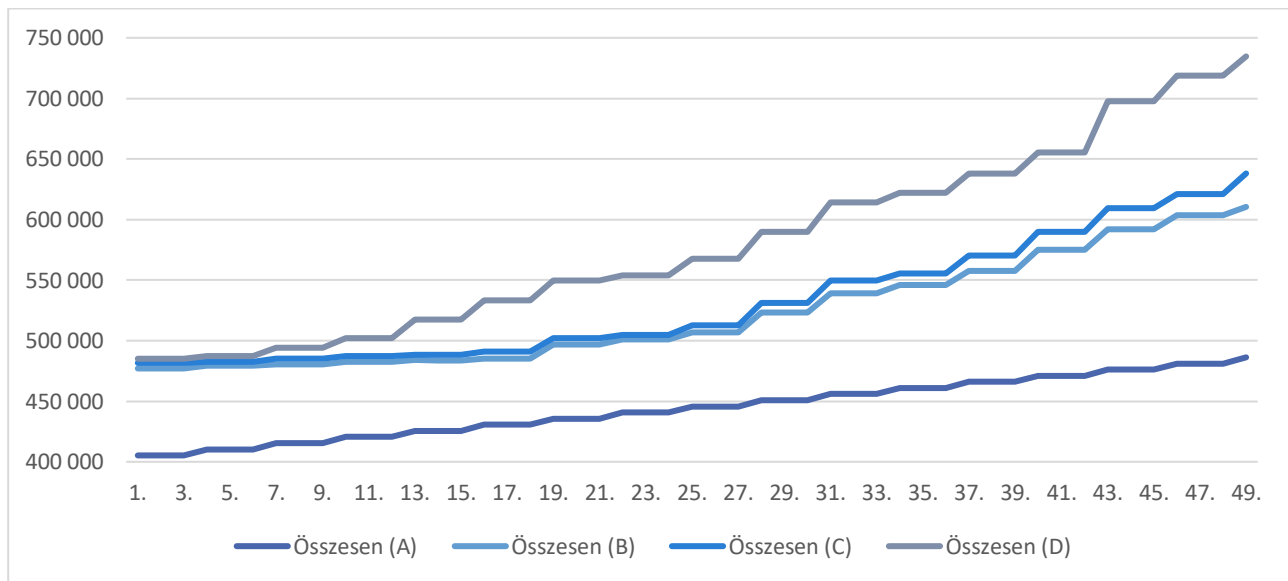
20. ábra – Bölcsődei pótlék összege a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott bölcsődei dajkák vonatkozásában – 2024. január 1-től.



21. ábra – Bölcsődei kiegészítő pótlék összege a bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott bölcsődei dajkák vonatkozásában – 2026. január 1-től.



22. ábra – Bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott bölcsődei dajkák teljes illetménye – 2026. január 1-től.



5.4.3. Pedagógusok bölcsődei pótléka

A rendelet emellett a diplomás (pedagógus) munkavállalók pótlékát is meghatározta ez úgy, 6/b. mellékletben, bár meglehetősen elnagyolt szerkezetben. A pedagógus besorolási fokozatok esetében a gyakornoknál egységes, a Ped I. és II. illetve Mesterpedagógus fokozatnál pedig 3 fizetési fokozatot hoz létre a rendelet, a pótlék összege 105 600 – 162 800 Ft között változik.

2026-ra vonatkozóan a Kjtvr. 6/b. mellékletében sem történt változás. A pedagógus életpályára vonatkozó jogszabályban viszont emelkedtek a besorolási sávok, hozzávetőlegesen 10%-kal (lásd 11. sz. melléklet).

5.5. Egészségügyi kiegészítő pótlék

Az egészségügyi kiegészítő pótlék 2018. februárban került a Kjtvh. mellékletei közé⁴⁰. Az egészségügyi kiegészítő pótlék külön kezeli az ápolók, szakápolók, illetve az orvosok egészségügyi kiegészítő pótlékának összegét. 2018. január 1-től a Kjtvr. egy új, 15/C. §-sal egészült ki, mely értelmében egészségügyi kiegészítő pótlék illeti meg:

a) a szociális intézményben a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló miniszteri rendeletben kötelezően előírt egészségügyi végzettséggel betölthető munkakörökben foglalkoztatott (orvos, vezető ápoló, vezető szakápoló),

b) a gyermekvédelmi szakellátást biztosító intézményben a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló miniszteri rendeletben kötelezően előírt egészségügyi végzettséggel betölthető munkakörökben foglalkoztatott (orvos, ápoló),

c) a javítóintézetben a javítóintézetek rendtartásáról szóló miniszteri rendeletben kötelezően előírt egészségügyi végzettséggel betölthető munkakörökben foglalkoztatott (orvos, ápoló), és

d) az otthoni szakápolásra vagy szakápolásra egészségügyi engedéllyel rendelkező bentlakásos szociális intézményben, valamint a szakápolási központban ápolói, szakápolói munkakörben, magyar egészségügyi szakdolgozói kamarai tagság mellett foglalkoztatott közalkalmazottat.

Az egészségügyi kiegészítő pótlék – a foglalkoztatott fizetési osztálya és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján meghatározott – összegét a Kjtvr. 7. számú melléklet tartalmazza. Az egészségügyi kiegészítő pótléket nem kell figyelembe venni az adó- és járulékváltozások ellentételezésére szolgáló, a közalkalmazottat megillető, kormányrendeletben meghatározott kompenzációra való jogosultság és a kompenzáció összegének számítása tekintetében.

Az egészségügyi kiegészítő pótlék tekintetében közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek a fizetési fokozat megállapításának alapjául szolgáló időt kell tekinteni. A közalkalmazott a 7. számú mellékletben foglalt táblázat szerinti, a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján történő besorolása minden megkezdett évre tekintettel a tárgyév első napján történik.

Az egyházi és nem állami szociális fenntartó támogatási igényét, pótigényét, lemondását és elszámolását a kincstár által elkészített, a szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter által

⁴⁰ 351/2017. (XI. 23.) Korm. rendelet – módosította a 2/2018. (II. 1.) Korm. rendelet

jóváhagyott és a kincstár honlapján közzétett adatlapokon nyújthatja be az illetékes kincstári igazgatósága részére.

Az ápolók, szakápolók egészségügyi kiegészítő pótlékának összege utoljára 2023. július 1-i dátummal, az egészségügyi bértábla aktuális változásához igazodva történt meg⁴¹, 2024. júliusában a 189/2024. (VII. 8.) Korm. rendelet március 1-ig visszamenőleges hatállyal módosította az egészségügyi kiegészítő pótlékok összegeit tartalmazó 7. mellékletet.

Az egészségügyi pótlék kapcsán kérdéseket vet fel a 2024. márciusban érkező egészségügyi bérfeljesztés⁴², melynek átlagos 18%-os mértéke fokozza a szociális és egészségügyi dolgozók közötti bérfeszültséget. Itt is megjelenik a sávós, nem általános szabályokra, hanem munkáltatói egyéni döntésekre épülő bérrendszer, ami az egészségügyi dolgozók kiegészítő pótlékának átgondolását is igényli majd.

A tervezet⁴³ szerint a végzettségek fizetési fokozatai is átalakulnak az alábbiak szerint:

- | | |
|--|----------------------------|
| I. alapfokú végzettség | korábbi A, B, C kategória, |
| II. középfokú végzettség | korábbi D kategória, |
| III. középfokú végzettség szakképesítéssel | korábbi E kategória, |
| IV. főiskolai végzettség | korábbi F, G kategória, |
| V. egyetemi végzettség | korábbi H, I, J kategória. |

23. ábra – Az egészségügyi szakdolgozók, egyes egészségügyben dolgozók, valamint védőnők bértábla fizetési osztályok (bruttó ft/hó)⁴⁴

I.		II.		III.		IV.		V.	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
alap	kiemelt	alap	kiemelt	alap	kiemelt	alap	kiemelt	alap	kiemelt
304 000	377 000	381 600	465 000	4100 000	498 000	506 000	610 000	505 000	635 000
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
469 000	529 000	561 000	644 000	684 000	770 000	930 000	1 100 000	1 142 00	1 400 000

Kiemelt fizetési osztályba azon munkakörök kerülhetnek, ahol az egészségügyi dolgozó fokozott fizikai és pszichés körülmények között, fokozottabb kockázattal, nagyobb munkaterheléssel járó munkaterületen, különösen nagy felelősséggel járó szakterületen, kiemelt ellátást végző területen vagy speciális kompetenciákat igénylő szakmában végez egészségügyi tevékenységet.

⁴¹ 364/2023. (VIII. 3.) Korm. rendelet

⁴² 1681/2022. (XII. 28.) Korm. határozat az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozók és egészségügyben dolgozók béremeléséről

⁴³ A közbiztonság megerősítése és a migráció elleni küzdelem érdekében szükséges törvények módosításáról szóló T/5655. számú törvényjavaslatot az Országgyűlés 2023. december 12-én megszavazta. Kihirdette: 2023. évi XCI. törvény.

⁴⁴ Forrás: 2023. évi XCI. törvény

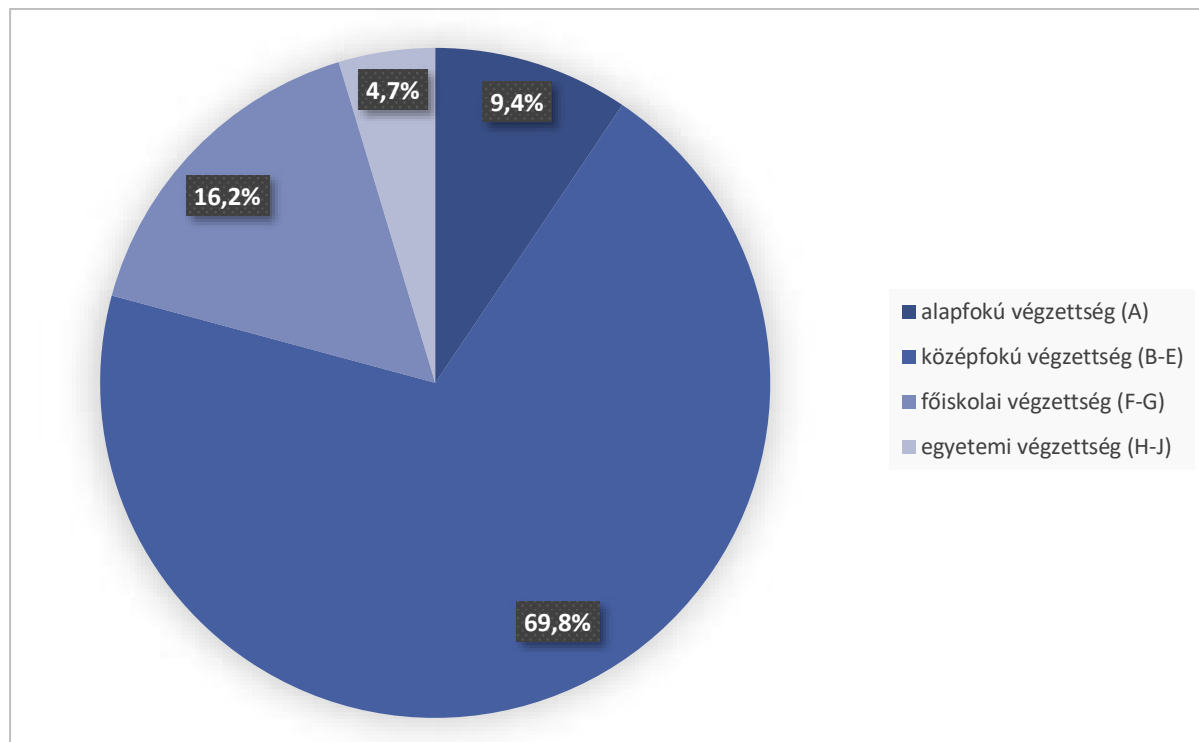
6. ÁGAZATI BÉRHELYZET

A megállapított minimálbér és bérminimum, illetve a 2026. január 1-én érvényes összevont ágazati pótlék és a mellé rendelt kiegészítő pótlék alapján a korábbi évek problémái továbbra is fennállnak.

A dolgozói állományról továbbra sincs naprakész és pontos adatunk. A SzÁÉF dokumentumok alapján 2024. végén kb. 87 300 fő dolgozott a szociális ágazati pótléktábla hatálya alatt. A dolgozók 9,4%-a (több mint 8 ezer fő) dolgozott „A” besorolással. A dolgozói állomány döntő többségét, közel 70%-át adja a középfokú végzettségűek köre (61 ezer fő). Mindösszesen 21% a különböző diplomás dolgozók aránya, ez is 18 ezer ember jelent. Ezen belül nincs további pontos információnk arról, hogy mekkora a szociális felsőfokú végzettségűek száma és aránya.

Természetesen az össz-ágazati arányokat jelent, az alszektorokban és az egyes intézményi és szolgáltatási típusokban ezek erőteljesen változhatnak. A felsőfokúak arányát sajnos nincs mihez érdemben viszonyítani, a felsőfokú végzettségűek társadalmi arányához képest mindenképpen alacsonyabb⁴⁵, nemzetközi viszonylatban a szociális szektor képzettségi arányait nem ismerjük⁴⁶.

24. ábra – Szociális ágazati dolgozók eloszlása.



⁴⁵ 2023-ban Magyarországon a 15–74 évesek 25,1%-a rendelkezett felsőfokú iskolai végzettséggel.

⁴⁶ Több szervezetet megkerestem, még nem kaptam választ.

A társadalmi véleményezésre közzétett dokumentumokban 2025. végén 83 201 főnyi szociális pótlékot kapó szakdolgozó szerepelt, ami alapján **egy év alatt közel 4 ezer ember tűnt el az ágazatból**⁴⁷. Ez lehet időszakos ingadozás is, adatvételi hiba, de előfordulhat az is, hogy jelentősebb munkaerő kiáramlás zajlott le, a különbség a teljes dolgozói állomány 4,7%-a.

A szociális szektor bértáblája igazából mindig is komoly problémákkal küzdött. Magát a pótlékot is két lépcsőben vezették be, a későbbi években pedig a minimálbér és bérminimum emelések okoztak zavarokat. Az emelések folyamatosan tolták az alsó fizetési osztályokat felfelé, miközben a tábla magasabb fizetési osztályaiban ez csak részlegesen érvényesült. 2024-re gyakorlatilag egy meglehetősen kusza tábla alakult ki:

- az egyes fizetési osztályokban az életpálya során elérhető bérnövekmény a legtöbb esetben erősen lecsökkent, az eredeti közalkalmazotti bértáblát meg sem közelíti – ez a jelenség elértekteleníti a szakmai tapasztalatot és a szakma melletti lojalitást.
- A „B”, „C”, „D” és „E” fizetési osztályok egymásra torlódtak, gyakorlatilag értékét veszti ezzel a szakmai tudás, hiszen egy érettségi nélkül elvégzett szakmai tanfolyam alig ér kevesebbet, mint egy felsőfokú képzés.
- A főiskolai diplomás bérek más szakmák hasonló szintjeihez leszakadtak⁴⁸. A főiskolás bérsorozat a bérfeltorlódás miatt teljesen egyenetlenül emelkedik.

A bölcsődei dolgozók esetén a nem diplomás munkakörben dolgozók (dajkák, kisgyermeknevelők) bérrendszere jóval kiegyensúlyozottabb képet mutat, a tábla (ha nem is teljesen egyenetlen) de biztosítja a bérek progresszivitását és a képesítési szintek között is jobban szétválik a bérezés, főleg a magasabb szolgálati idők esetén.

⁴⁷ A bölcsődei pótlékokban érintett, nem pedagógus végzettségű dolgozók száma 9 894 fő volt.

⁴⁸ KSH-STADAT 20.1.1.50. szerint 2024-ban a főiskolai (BA) végzettségű foglalkoztatottak átlagbére 823 468 Ft volt, az egyetemi (MA) végzettségűeké 1 155 117 Ft.

6.1. Bérhelyzet fizetési osztályonként

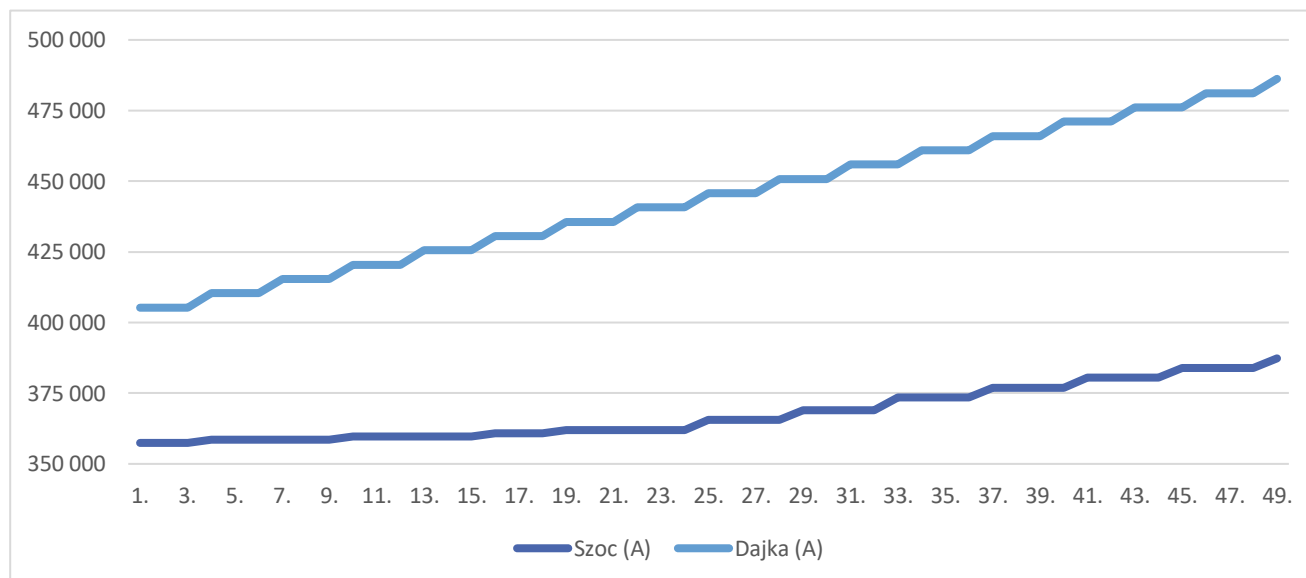
Az egyes fizetési osztályokat részletesebben is érdemes megvizsgálni.

6.1.1. „A” fizetési osztály

A Kjt. alapján ide sorolandók a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött, szakképzettséget nem igénylő, illetve alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakörök. A Kjtvr. szerint ez a besorolás előfordulhat *falu- és tanyagondnok, segítő, segédgondozó, gyermekgondozó, bölcsődei dajka* munkakörökben, a Biztos Kezdet Gyermekház *nem vezető munkakörében*, illetve egyéb *kisegítő* (betanított munkás, konyhai kisegítő, takarító, stb.) *munkakörökben*⁴⁹. Megjegyzendő, hogy ezen munkakörök a dolgozó végzettségétől függően magasabb besorolással is betölthetők, ez jelentősen kihat a bruttó illetmény/bér összegére. Az utolsó rendelkezésre álló adatsor szerint a szociális ágazatban a dolgozók 9,4%-a tartozik ebbe a besorolásba, a bölcsődei dolgozókról nincs adatunk.

Az „A” fizetési osztály alapilletményét a minimálbér határozza meg, ehhez kapcsolódik az ágazatnak és a munkakörnek megfelelő ágazati és ágazati kiegészítő pótlék. 2026-ban mind a szociális, mind a bölcsődei alszektor megkapta a 15%-os béremelését, így a két szektor közötti távolság nem változott, de a korábbi években felhalmozott bérkülönbség nagyon is látványos.

25. ábra – Az „A” besorolású szociális és bölcsődei dolgozók bére 2026. január 1-től.



⁴⁹ Kjtvr. 2. melléklete, I., II., és III. alpont

A Kjt. eredeti bértáblájában az „A” fizetési osztály progresszivitása 33% volt, vagyis az A1 és A17 cella értéke között ekkor bérnövekmény állt elő. A szociális ágazati bérrendszer hatálya alatt nagyon alacsony a progresszivitás, a kezdő és záró cella között 8,4%, vagyis gyakorlatilag csak a minimálbér emelése, és az esetleges ágazati pótlékemelés jelent változást. Ez a növekedés sem arányosan oszlik el, érdemben csak a 25. szolgálati évtől indul meg: 2026-ban a pályakezdő és a 25. szolgálati év bére között mindösszesen bruttó 8.050 Ft az eltérés, ez csak a negyede a teljes bértáblán jelentkező emelésnek.

A bölcsődei bérezés az új pótlékszámítási sorozattal meglehetősen kiegyensúlyozott lett, emiatt a teljes progresszivitás eléri a 20%-ot. Az „A” besorolásnál a bölcsődei szektorban dolgozók bérhelyzete a szociális területnél markánsan jobb, az azonos besorolású szociális szakdolgozóhoz képest 13,4-25,5% bérelőny mutatkozik, ez havi szinten 48-99 ezer forintos bruttó fizetékülönbséget jelent.

Az elmúlt években a bölcsődei dolgozók „elléptek” a szociális szektortól. A 2020-2026. évek összevetésben a szociális tábla „A” besorolása 95-102% között emelkedett (gyakorlatban ez a bruttó bér duplázását jelenti). Mivel a minimálbér ebben az időszakban gyakorlatilag duplázódott⁵⁰, a szociális bértábla „A” besorolása érdemben nem lépett előre, a legtöbb, ami elmondható, hogy őrizte a pozícióját. A bölcsődei dajkák esetében viszont ez az emelkedés 129-145% közötti értéket vett fel, ami a minimálbér-emelkedés szintjéhez egy kb. 30-45%-os előnyt jelent.

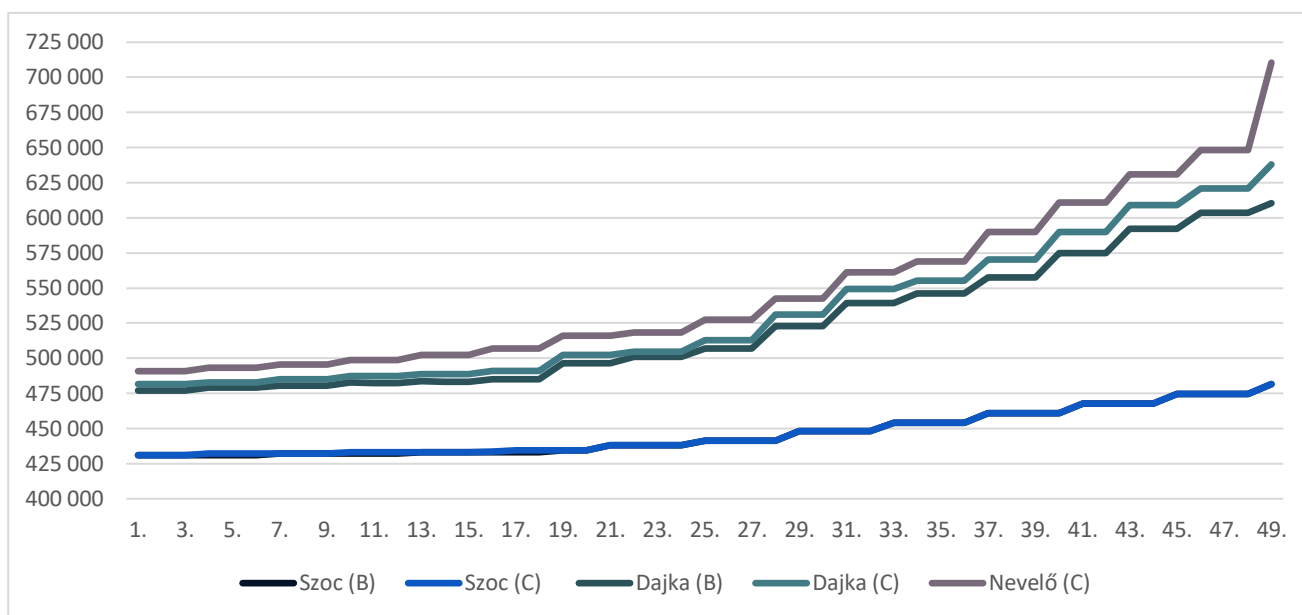
6.1.2. „B” és „C” fizetési osztály

A Kjt. szerint a „B” fizetési osztályba az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakörök tartoznak, a „C” fizetési osztályba pedig a „B” fizetési osztály pontjában említett szakképesítésre ráépülő szakképesítéshez kötött munkakörök, illetve a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez vagy érettségi végzettséghez kötött munkakörök. Ez első pillanatra elég széles körnek tűnik, a szociális ágazatban ez a gyakorlatban az érettségi nélkül elérhető szakképesítéseket igénylő (vagy azokat elfogadó) munkakörök tartoznak ide. A szociális, a család-, gyermek- és ifjúságvédelmi területen kb. egy tucat munkakör jelenik meg ezzel a besorolási osztállyal, illetve további nem ágazatspecifikus (adminisztratív, technikai vagy kisegítő) munkakörök tartozhatnak ide.

Az „B” és „C” fizetési osztály alapilletményét már a bérminimum határozza meg, ehhez kapcsolódik az ágazatnak és a munkakörnek megfelelő ágazati és ágazati kiegészítő pótlék. 2025-ben a szociális és bölcsődei szektorban is egységesen 15%-os emelkedés jelent meg.

⁵⁰ 2020: 161 000 Ft; 2026: 322 800 Ft. A „duplázás” jelentős részét ugyanakkor elvitte az infláció, a kumulált inflációértéke az időszakra nagyjából 60%.

26. ábra – Az „B” és „C” besorolású szociális és bölcsődéi dolgozók bére 2026. január 1-től.



A Kjt. eredeti bértáblájában az „B” fizetési osztály progresszivitása 46%, a „C” fizetési osztályé 49% volt, az életpálya végén közel másfélszeres szorzó állt fenn a pályakezdő illetményekhez képest.

A szociális ágazati bérrendszerben a „B” és „C” fizetési osztály gyakorlatilag összeolvadt, az egyes fizetési fokozatok előálló különbségek gyakorlatilag elhanyagolhatók. A progresszivitás itt is erősen, 11,7%-ra csökkent le és itt is jellemző, hogy az első 20 évben elenyésző progresszivitás van a bérrendszerben, ez 2026-ra számolt bérekkel kb. bruttó 3 ezer forint. A bérnövekedés ezután sem mondható épp lendületesnek, a teljes sorozaton összesen bruttó 50 ezer forintos emelkedés jelentkezik.

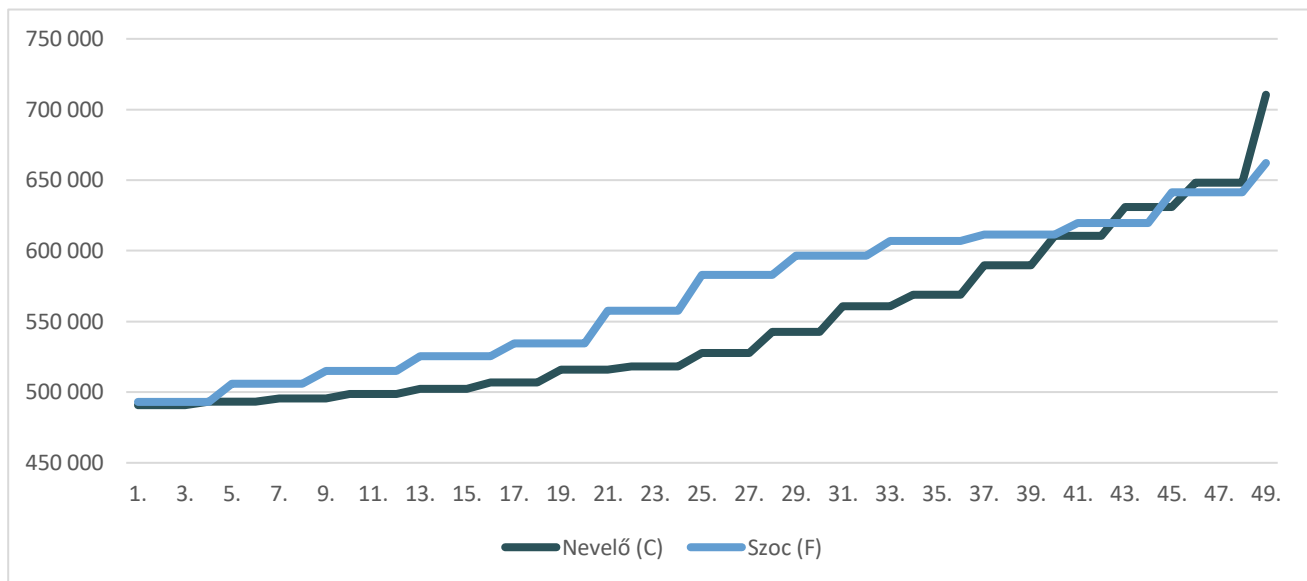
A bölcsődéi dolgozók bére eleve magasabban indul, illetve a tábla progresszivitása egyértelműen magasabb, a dajkák esetében 28% (B), illetve 32,5% (C), a kisgyermeknevelők, szaktanácsadók esetében már 45%. Ezek együttesen igen komoly bérkülönbségeket eredményeznek a szociális és bölcsődéi szektor között

27. ábra – Az „B” és „C” besorolású szociális és bölcsődéi dolgozók bérkülönbségei 2026. január 1-től.

	Szoc. (B) – Dajka (B)		Szoc. (C) -Dajka (C)		Szoc. (C) – Nevelő (C)	
1.	46 000 Ft	10,7%	50 600 Ft	11,7%	59 800 Ft	13,9%
49.	128 800 Ft	26,7%	156 000 Ft	32,5%	228 900 Ft	47,5%

Az igazán nagy feszültséget az rejti magába, hogy a bölcsődéi dolgozók bérei eléri a szociális bértábla diplomás bérszintjét, a „C” besorolású kisgyermeknevelő és szaktanácsadó bérek gyakorlatilag beéri az „F” és „G” besorolású diplomás szociális dolgozókat.

28. ábra – A „C” bölcsődei kisgyermek nevelők és tanácsadók, illetve a szociális „F” és „G” besorolású dolgozók besorolás szerinti bérei 2026. január 1-től.



A 2020-2026. változások áttekintésekor azt láthatjuk, hogy a szociális szektorban a „B” és „C” besorolásnál 81-88% közötti emelkedés jelentkezett. Viszonyításként ebben az időszakban a bérminimum emelkedése 77% volt. Itt megint a bölcsődei bértáblához is kell mérnünk a változást: itt 108-117% volt besorolástól függően az emelkedés. Látszik, hogy a bölcsődei bérek még erősebben is emelkedtek az elmúlt időszakban (nem véletlenül érték be a diplomás szociális bért).

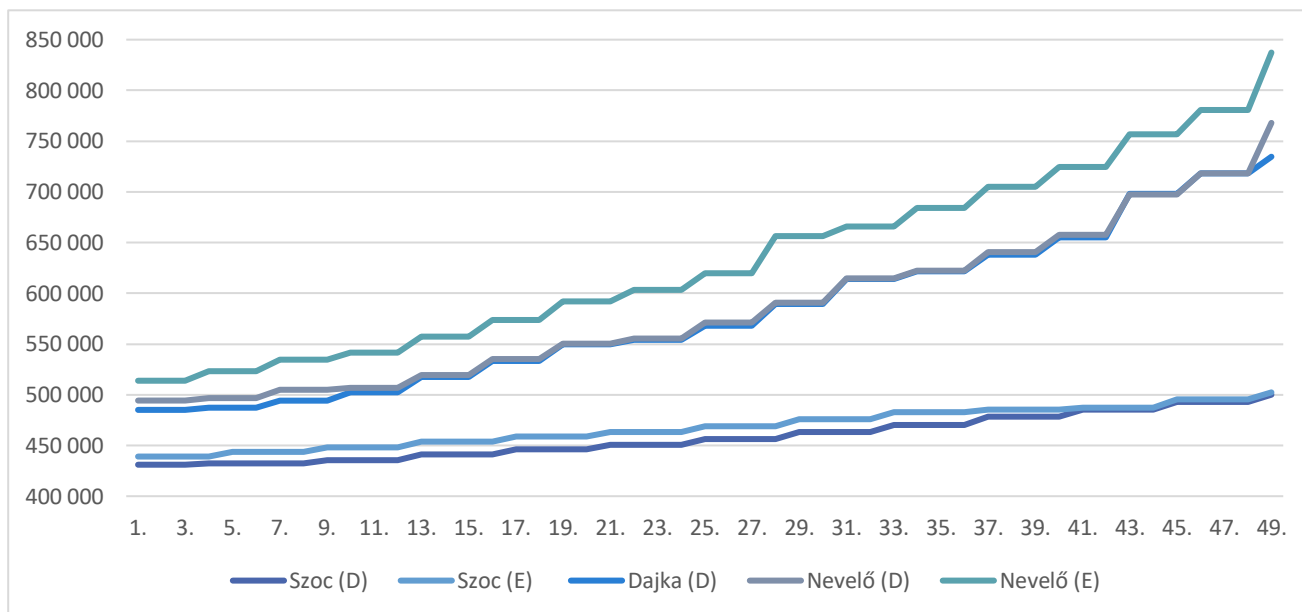
6.1.3. „D” és „E” fizetési osztály

A „D” fizetési osztályba azon munkakörök sorolhatók, ahol a „C” fizetési osztály szakképesítésre épülő szakképesítés szükséges, vagy a munkakör betöltése érettségi végzettséget igényel. Az „E” fizetési osztályhoz egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakörök, illetve az érettségi végzettséghez kötött, akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör. A szociális terület ágazatspecifikus munkakörei közül 5, a család-, gyermek- és ifjúságvédelmi terület munkakörei közül 13 sorolható ide, de a nem ágazatspecifikus munkakörök között is több ide tartozik. Jellemzően a nem diplomás munkakörök kerülnek, ahol a legtöbb esetben alacsonyabb besorolású végzettséggel is betölthető a munkakör.

A Kjt. eredeti bértáblájában a „D” fizetési osztály progresszivitása 52,5%, az „E” fizetési osztályé 55% volt, az életpálya végén bő másfélszeres szorzó állt fenn a pályakezdő illetményekhez képest.

A szociális területen a „D” és „E” fizetési osztály között a kezdetben minimális különbség látható, de a két bérsorozat nagyjából azonos ütemezésben emelkedik. A táblázat végére azonban a különbség gyakorlatilag megszűnik – akár a kezdetektől össze is olvashatták volna a két besorolást, mert ekkora különbségekért semmi értelme nincs külön soron tartani. A „D” sorozat progresszivitása 16%, az „E” fizetési osztály esetében ez az emelkedés alig 14,5% (és ezek még az előző évekhez képest csökkentek is!).

29. ábra – Az „D” és „E” besorolású szociális és bölcsődéi dolgozók bére 2026. január 1-től.

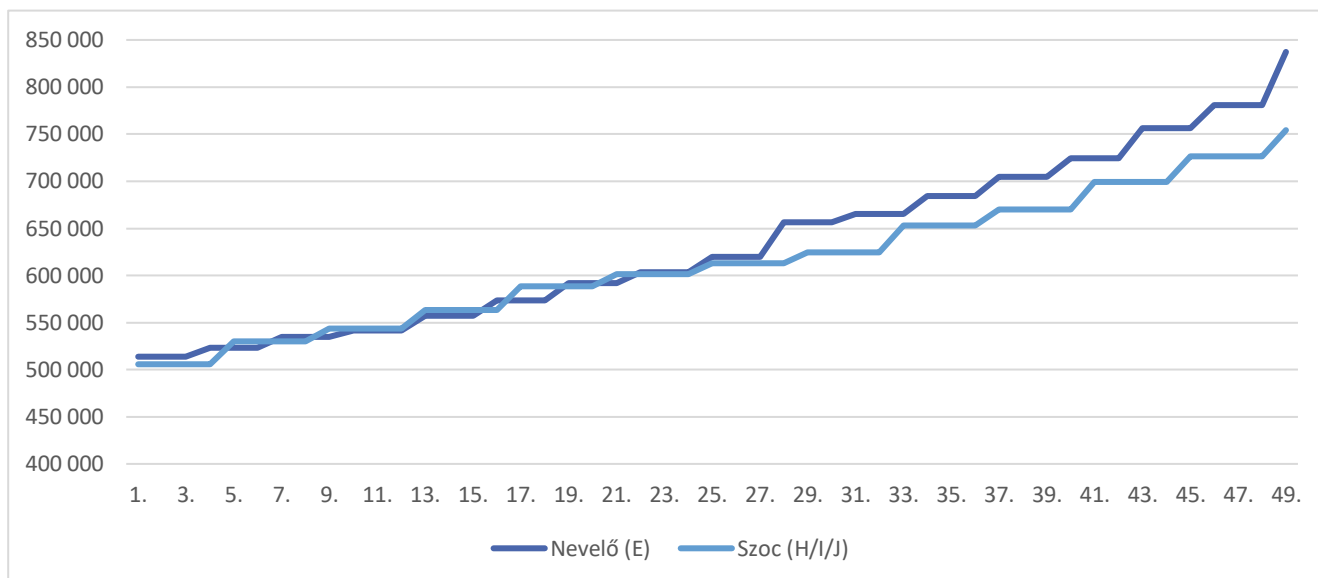


A bölcsődei dolgozók bértáblája itt is egy másik dimenziót nyit meg. Az induláskor 13-17% bérelőny látható az azonos besorolású szociális dolgozókhoz képest, ez a tábla végén 47-67% szintre emelkedik. Az „E” besorolású bölcsődei kisgyermekgondozó illetménye meghaladja az egyetemi diplomás (és afeletti) végzettségű szociális dolgozókét. A bölcsődei dolgozóknál az illetménytábla a progresszivitását stabilan tartja, 55%, illetve 63% emeléssel zár a táblázat a kiindulási illetményhez képest.

30. ábra – Az „B” és „C” besorolású szociális és bölcsődéi dolgozók bérkülönbségei 2026. január 1-től.

	Szoc. (D) – Dajka (D)		Szoc. (D) - Nevelő (D)		Szoc. (E) – Nevelő (E)	
1.	54 000 Ft	12,5%	63 300 Ft	14,7%	74 800 Ft	17,0%
49.	234 600 Ft	46,9%	268 000 Ft	53,6%	335 000 Ft	66,7%

31. ábra – Az „E” besorolású bölcsődei kisgyermeknevelő és a szociális bértábla „H/I/J” besorolású szakdolgozók bére 2026. január 1-től.



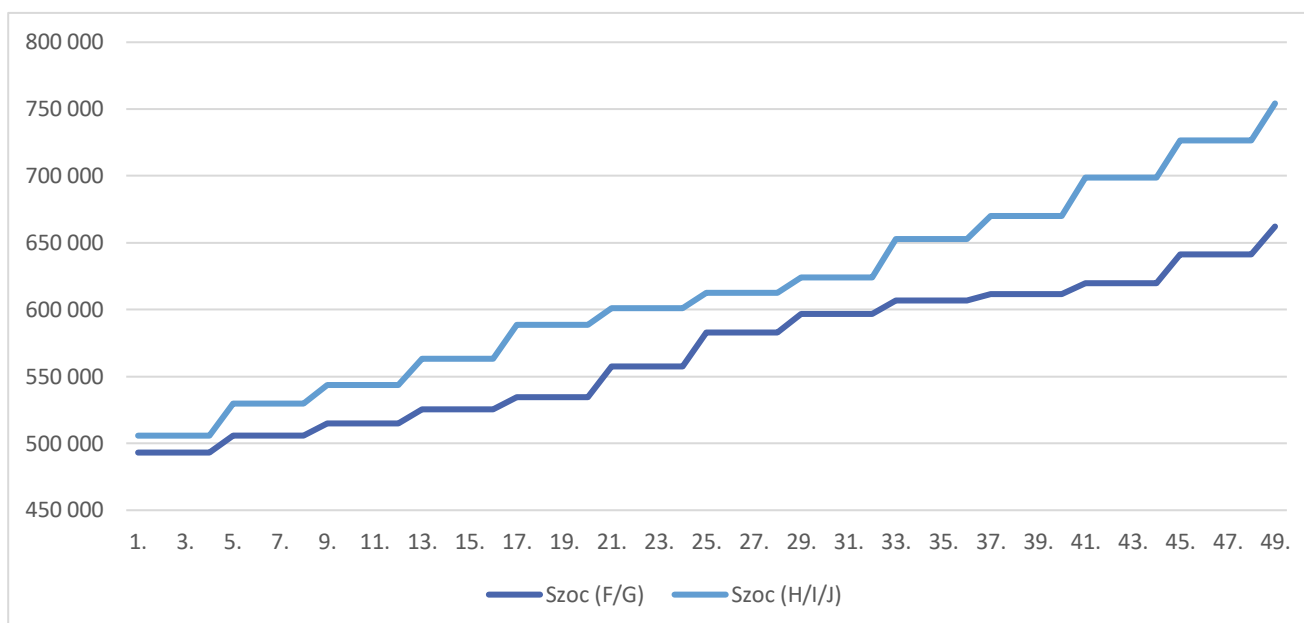
A 2020-2026. változások áttekintésekor a szociális területek 79-88% közötti emelkedést találunk, ebben a két tárgyalt besorolás nem sok különbséget mutat. Ezzel szemben a bölcsődei bértáblában a „D” besorolású dajkák 111-122%, a „D” és „E” besorolású kisgyermeknevelők 115-124% közötti emeléssel számolhattak. Ez nem tűnik nagy különbségnek, de a fenti táblázatban látható, hogy mindent összevetve mekkora előnyt is jelent ez a gyakorlatban.

6.1.4. „F-J” fizetési osztály

A szociális, a család-, gyermek- és ifjúságvédelmi területen az „F” és afeletti besorolások a diplomás munkakörök és munkavállalók területe. A „F” a régebbi főiskolai, vagy a bolognai rendszerben a BA képzési szintnek felel meg. A „G” az előző szintre ráépülő szakvizsgát jelenti, illetve újabban a vezetőképzés elvégzésre is alkalmazzák. A „H” fizetési osztály a régebbi egyetemi, az új rendszerben a mester (MA/Msc) szintnek, illetve az osztatlan képzéseknek felel meg. Az „I” és „J” osztályok jellemzően már a ráépülő képzések és a tudományos fokozatok világa.

A Kjt. bértáblájában ezek a fizetési osztályok önállóan futottak, jelentős (79-108%) életpálya szintű bérprogressziót mutatva. A szociális bértáblában az „F” és „G” fizetési osztály, illetve a „H”, „I” és „J” teljesen összeolvadt, gyakorlatilag egy alacsonyabb és egy magasabb diplomás bér van. Mindkét bérvonalon erősen rajta hagyta lenyomatát az a tény, hogy az alulról érkező, bérminimum-emelésből fakadó hatásokat a lehető legkisebb korrekcióval próbálták kezelni. Emiatt elég kusza, olykor ellaposodó, máshol nagyobbakat lépő részek vannak a bérgörbéken.

32. ábra – Az „F”-től „J”-ig tartó besorolások a szociális szektorban 2026. január 1-től.



A progressziót is erősen visszavágták az elmúlt években, bőven megfeleződött a Kjt. eredeti értéke: az „F” és „G” besorolásban 34%, a „H-j” zónában 49% emelkedés várható.

Sokat mond el, hogy főiskolai diplomás illetménnyel még a nemzetgazdasági átlagbér sem érhető el, az egyetemi végzettségűek esetében is már-már a nyugdíjkorhatár környékén kell lenni ahhoz, hogy ez elérhetővé váljon. Továbbra is iszonyatosan alulfizetett a diplomás dolgozói kör a szociális ágazatban, a KSH adatai alapján a főiskolai végzettségűek átlagbére 2024-ban 713,8 ezer forint, az egyetemi végzettségűeké 1051,9 ezer forint volt – ezt a gyakorlatban a pálya végén sem éri el a szociális dolgozók köre.

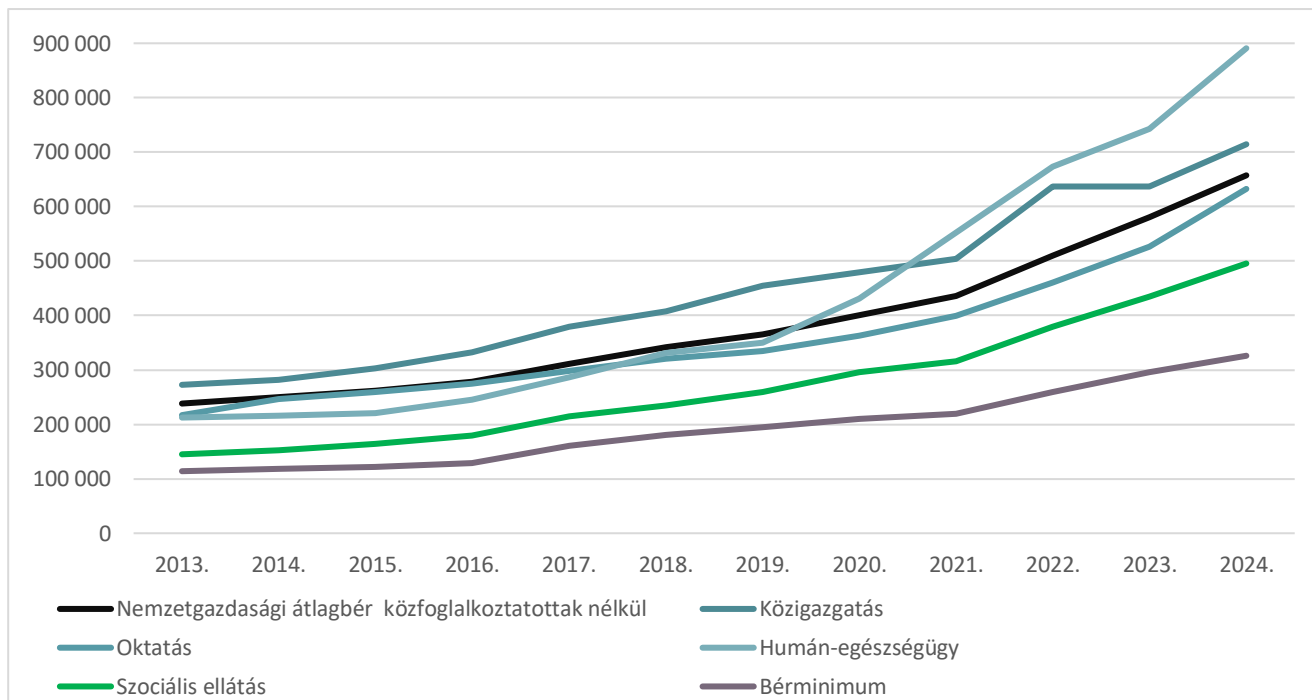
A hosszabb távú áttekintésnél ki kell emelni, hogy 2020-2026 között a béremelkedés már csak 59-80% között volt, minél magasabb besorolású valaki, annál alacsonyabb volt a bérváltozása. Az elmúlt években a szociális ellátórendszer igencsak spórolt a diplomásokon, ez nem csak a fizetésekben, hanem abban is megnyilvánul, hogy a feladatellátás egyre inkább az alacsonyabb végzettségekhez kapcsolódók kompetenciák felé tolódik.

A bölcsődei diplomás (pedagógus végzettségű) szakdolgozók még mindig jelentősen magasabbak a szociális szektorban dolgozóknénál. 2026 januárjától a pedagógusokra vonatkozó illetménysávok 10%-kal emelkedett a Ped. I. besorolás is 718 000 forinttól indul és 1 400 000 forintig terjed – értelemszerűen a magasabb besorolások még ennél is magasabb illetményhatárokkal járnak együtt.

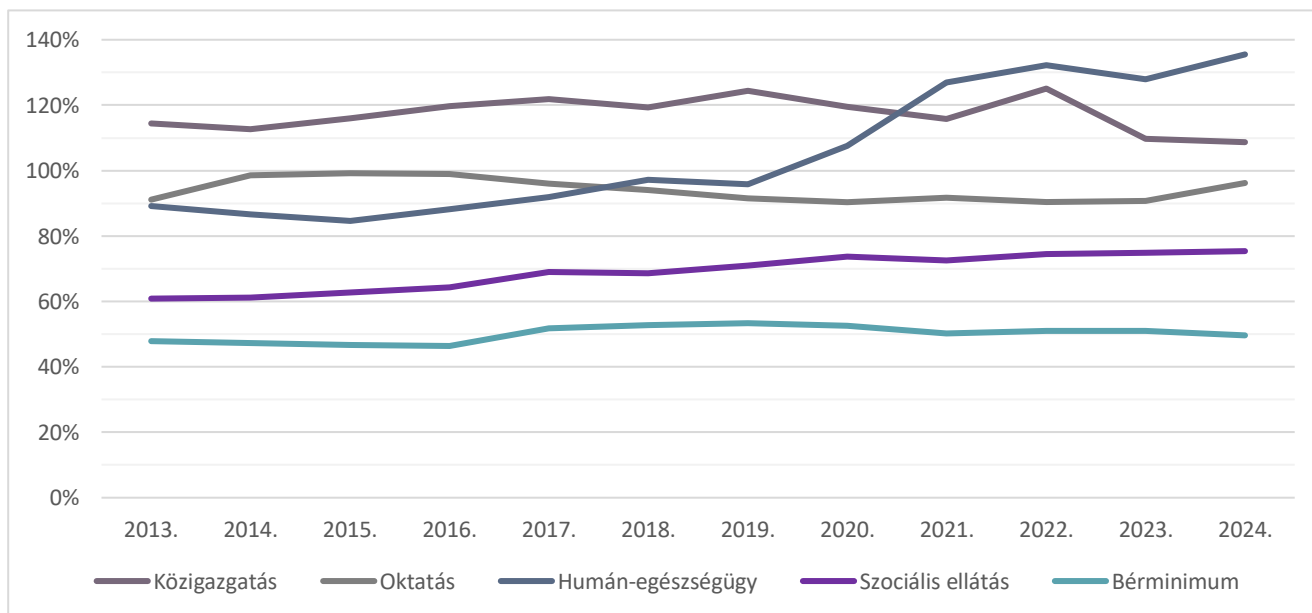
6.2. Ágazati bérszint nemzetgazdasági kontextusban

Mindig vitára ad alkalmat, ha az ágazati bérhelyzetet a nemzetgazdasági átlaghoz vagy más ágazatokhoz kell viszonyítani. A nemzetgazdasági ágak közötti összehasonlításban a teljes éveket tekintve értékben és arányában is a szociális szektor áll a sor végén.

33. ábra – A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági áganként (Ft) ⁵¹.



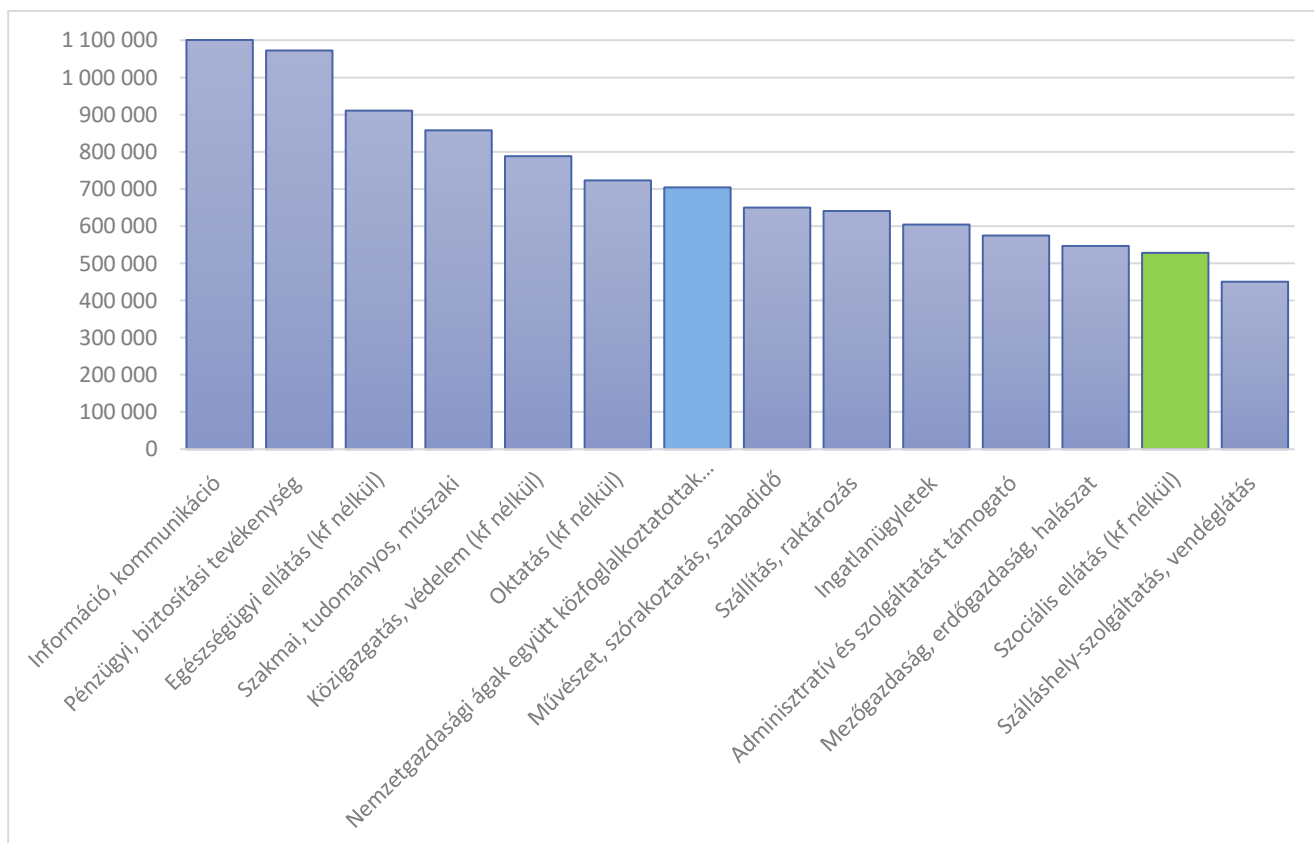
34. ábra – A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági átlagbér arányában (%) ⁵².



⁵¹ KSH-STADAT 20.2.1.47.

⁵² KSH-STADAT 20.2.1.47.

35. ábra – Egyes nemzetgazdasági ágazatok bérszintje 2025 október⁵³.



Az ágazat nemzetgazdasági átlagbérhoz viszonyításában látszik, hogy 2013-2019 között 61%-ról 71%-ra emelkedett, az ágazati pótlékrendszerek és egyéb intézkedések valamelyest tudták javítani az ágazati helyzetet. 2020-2024 között viszont beállt a 74-75% körüli tartományba és nem változott. Ha a bérminimumhoz viszonyított pozíciót nézzük, a szociális ágazat lassan, de távolodik ettől, a 2013. évi 127%-os aránytól a 152%-ig jutott 2024-re. Ez alapvetően a különböző pótlékrendszereknek köszönhető.

A szociális szektor átfogó helyzeténél érdemes kiemelni, hogy az ágazati bérhelyzet nem egységesen javult, a bérszint egy-egy alszektor béremelésének köszönhető, amitől más szektorok lemaradtak. Sajnos jelenleg nem állnak rendelkezésre olyan adatsorok, melyek bontva tartalmaznák a bölcsődei, a szociális és az egészségügyi alrendszer béreit. Ezzel egy időben több fenntartó – amennyiben van rá lehetősége – törekszik olyan munkáltatói bérelemek biztosítására, melyek az alacsony bért valamelyest emelik⁵⁴. Ez szintén fel-felhúzza egy-egy területen a béreket, de ez nem kormányzati intézkedéseket dicséri, hanem pont azok hiányát mutatja.

⁵³ KSH-STADAT 20.2.1.49.

⁵⁴ Lásd pl. „Budapest-pótlék” és hasonló intézkedések a nagyobb településeken.

7. SZOCIÁLIS FANTASZTIKUS JAVASLAT

7.1. Problématérkép

A szociális- gyermekjóléti és gyermekvédelmi szektor bérhelyzetét meghatározó, jellemző jelenségek összefoglalva a következők:

- I. A kormányzat a 2010 óta több lépcsőben feldarabolta és újraszabályozta önálló jogállási törvényekkel a korábban egységes közalkalmazotti szektort. Az új jogviszonyokhoz kapcsolva több lépésben sajátos, ágazatspecifikus illetményrendszereket alakított ki. A továbbra is a közalkalmazotti törvény alapján működő szektorokban is erősen specializált, nehezen átlátható illetmény- és pótlékrendszerek születtek, melyek a korábban egységes ágazatok dolgozóit további alcsoportokra bontják.
- II. A szociális ágazat illetményrendszerének alapját jelenleg még a Kjt. bértábla adja, melyet a tárgyévi költségvetési törvény mellékletei között találhatunk meg. Ennek alapszámait és szorzóit 2008 óta nem módosították. Az utolsó módosítás során (2017-től) 3 sossal egészült ki a tábla, növelve a szolgálati idő szerinti előremeneteli lehetőségeket, de a táblázat alapszámait ekkor sem változtak. A befagyasztás jelentős összegeket vont el a szociális ágazat dolgozóitól (is), az összevont ágazati pótlékkal számolt bérek is jelentősen elmaradnak attól az illetményszinttől, ami a bértábla minimálbér és bérminimum alapú indexálása esetén előállna.
- III. 2024-től a közalkalmazotti illetménytáblát teljesen lefedte a minimálbér és a bérminimum, ezzel gyakorlatilag megszűnt a bértábla. Jelenleg a minimálbér és bérminimum összege határozza meg a továbbiakban a szektor alapilletményeit.
- IV. A kormányzati bérpolitika változása megkezdte a minimálbér és bérminimum összeolvasztását, a korábban stabil 30%-os különbség 2026-ra 15%-ra csökken, a későbbi években pedig tovább, ez ismételten zavaró hatás gyakorol az alapvetően két alapbérré épülő rendszerre.
- V. A közalkalmazotti bértábla rendezése HELYETT lépett be a képbe a Kjtvrh. mellékleteiben szabályozott szociális ágazati pótlékok rendszere: a 2014-től alkalmazott szociális ágazati bérpótlék és a 2015-ben bevezetett kiegészítő pótlék, illetve ezek összevonása 2016 decemberétől. Az életpályamodell bevezetéséig ideiglenes megoldásként tervezett pótlékrendszer rögzült, immáron 12. éve része a rendszernek.
- VI. A pótlékrendszer módosítása random időpontokban és mértékben történik, nincs semmiféle koncepció vagy kiszámíthatóság. A jelenleg alkalmazott illetményrendszer a közalkalmazott bértáblához képest jelentős mértékben veszített a progresszivitásából, a végzettség és a szolgálati idő emelkedésével elérhető illetmény-növekedés jelentősen beszűkült.

- VII. A szektor illetményrendszerének egységességét tovább bontotta, hogy 2017. január 1-jétől belépett a bölcsődei pótlék, ez pedig 2020-tól további belső felosztást kapott a pedagógus végzettségű munkatársak önálló pótlékrendszerének létrehozásával. 2018. január 1-től a Kjtvr. kiegészítésével megjelent az egészségügyi kiegészítő pótlék is. Emellett a Kjtvr. egyéb jogcímenekén egyéb munkahelyi pótlékok sorát hozta létre, melyek az egyes területek, intézménytípusok vagy munkakörök kisebb-nagyobb bérkiegészítését szolgálják. Összességében sikerült mára a szociális szféra korábban egységes illetményrendszerét áttekinthetetlen mértékben feldarabolni. Ez a munkatársak számára sem jelent könnyű helyzetet és nagyban nehezíti az egységes érdekérvényesítést.
- VIII. Nehézséget okoz, hogy nincsenek elemzésre alkalmas adatok, átfogó és kérdéses validitású KSH adatok alapján kell értékelni az ágazat helyzetét, miközben az illetményrendszer nem egységes. Az értékeléshez szükséges adatok léteznek, de ezeket a kormányzat nem hajlandó nyilvánossá tenni.
- IX. A szociális ágazat bérszintje az elmúlt években más közszféra ágazatoktól is elmaradt, az egészségügyi és pedagógus bérfeljesztések miatt a szociális terület hatalmas bérhátrányba került. Jelentős az eltérés a diplomás munkavállalók esetében. Ez összességében ágazaton belüli bérfeszültségeket okoz, növeli a fluktuációt, csökkenti az új munkaerő beáramlását

7.2. Intervenciós irányok

A fenti problématerkép alapján a következő elvárásokat, lépéseket kell rögzíteni, illetve tisztázni:

- I. A helyzet elemzéshez, értékeléshez és tervezéshez az ágazat munkavállalóiról és keresetükről pontos és hiteles adatokra van szükség.
- II. Konceptió kell alkotni arról, hogy milyen alapelvek mentén épüljön fel egy önálló, egységes ágazati bérrendszer
 - a. Mérsékelni szükséges a társszakmáktól való elmaradást minden besorolásban.
 - b. Biztosítani kell a tudást és a szakmai elkötelezettséget (tapasztalatot) jutalmazó progresszív bérezést.
 - c. Ütemezett tervet kell készíteni a fentiek elérésére.

7.3. Szempontok

Az illetményrendszer fontossága

A jó minőségű szociális ellátórendszerhez szükséges a jól képzett szakemberek megfelelő számban pályára vonzása és megtartása, ennek pedig egyik megkerülhetetlen sarokpontja az illetményrendszer. Nem várható el a társadalom szociálisan pályára fogékony tagjaitól, hogy olyan szakmát válasszanak, amin a mindennapi megélhetés is problémákat okoz, vagy hasonló készségeket igénylő pályáknál jelentősen alacsonyabb anyagi elismerést biztosít. A szociális szféra jelentős mennyiségi és minőségi munkaerőhiánnyal küzd, de a problémák ma már messze túlmutatnak ezen. A negatív folyamatoknak kulcsfontosságú eleme a bérek rendezése, de fontos rögzíteni, hogy ez ma önmagában már nem elégséges.

Ütemezett, következetes, többlépcsős beavatkozás

Reálisan tekintve az ágazat helyzetére lehetetlen a felmerült problémákat egy intézkedéscsomaggal megfelelően kezelni. Erre egy több éves, átfogó szisztematikus koncepciót kell alkotni, mely transzparens, kommunikálható és kiszámítható módon mutatja a cselekvés irányát. A szociális ágazatban mindenképpen szükséges egyrövid távú, intenzív beavatkozás, ami a legfontosabb problémákra reagál. De szükséges egy további, kiszámítható, stabil anyagi háttérrel adó, folyamatosan fejlesztett illetményrendszer kialakítása irányába mutató többlépcsős fejlesztés, melyet előzetesen definiálni kell.

Ez utóbbi összekapcsolandó a szociális ágazat finanszírozási és szerkezeti reformjával és egyéb szükséges szakmai fejlesztésekkel. A második lépcső bevezetését úgy kell megtervezni, hogy a bevezetést követően biztosítsa az illetményrendszer értékállóságát.

Önálló illetményrendszer

Magától értetődő intézkedés lenne a közalkalmazotti bértábla korrekciója, ez azonban több okból sem javasolt:

1. Az elmúlt évtized trendje az egyes közsféra szektorok önállósodása volt. Ezt visszafordítani rendkívül nehéz és politikailag kockázatos jelenség lenne, csak olyan módon lenne lehetséges, hogy a közsféra minden tagját felfelé zárkóztatja fel egy új közszolgálati jogállási törvény. Ennek az esélye igen alacsony, erre sem politikai szándék, sem megfelelő erőforrás nem látható.

2. A szociális ágazathoz szorosabban kapcsolódó, szektorok (egészségügy és a pedagógus) saját bérrendszerre álltak át, melynek az adott szektorra jellemző szerkezete van. Ezt nehéz lenne összehangolni a szociális ágazat rendszerével.

Összességében a szociális területen is célszerűbb önálló és egységes szociális ágazati bértáblát kialakítani. Ebben a rendszerben a jelenlegi Kjt. szerinti, illetve a virtuálisan létező ágazati életpálya modell táblázata lehet kiindulási alap.

Progresszivitás

A közsféra illetményrendszerek sajátossága, hogy a szolgálati idővel és a végzettséggel arányos illetménynövekedést írnak elő. Ezt egy új ágazati rendszerben is fenn kell tartani, oly módon meghatározva, hogy a végzettséggel és a szolgálati idővel érdemi jövedelem-növekedés járjon – a szimbolikusnak sem nevezhető, néhány ezer forintos lépések kerülendők.

3 fix pont

A korábban felállított javaslatok szerint a bértáblában 3 fix pont határozta meg a bérezi rendszereket: a szakképzettséget nem igénylő munkakörök esetében a minimálbér, a szakképzettséget igénylő, de nem diplomás végzettséget igénylő munkaköröknél a garantált bérminimum, illetve a diplomás végzettséget igénylő munkakörök esetében az új elemként bevezetendő diplomás bérminimum, ami a garantált bérminimumhoz hasonlóan adott volna egyfajta minőségi bértöbbletet.

Mivel a minimálbér és a garantált bérminimum a jelenlegi bérpolitikai intézkedéseknek köszönhetően néhány éven belül összeolvad, a számítás alapja itt is a minimálbér, a besorolások közötti értékkülönbség definiálásával.

Szektorsemlegesség

Az illetményrendszer és a kapcsolódó finanszírozási eszközöket úgy kell definiálni, hogy minden ágazatban dolgozó fenntartótól függetlenül azonos javadalmazási rendszerben dolgozzon. Ezt a szociális ágazatban dolgozók jogállását szabályozó jogi eszközökkel kell biztosítani. Az önálló jogállási törvény kialakítása mellett fontos érv, hogy a szociális ágazat jelentős része ma már nem a Kjt. hatálya alatt dolgozik, hanem a Munka törvénykönyve alá tartozik, csak az illetményrendszer és néhány más kérdésben jelent alapot a Kjt.

Bérszint

A bérszint meghatározásában törekedni kell arra, hogy a hasonló helyzetben lévő egészségügyi ellátórendszerrel szemben ne keletkezzen 10%-ot meghaladó bérszakadék. A szociális és egészségügyi szektor különösen az ápolás-gondozás területén áll közel egymáshoz, az évek óta rendezetlen magas gondozási szükségletű, szakápolást igénylő személyeket ellátó

rendszer szociális területen belüli működtetése nem lehetséges, ha a szakemberek a bérezés miatt elhagyják a pályát. Összességében meg kell célozni, hogy az ágazat bérhelyzete közeledjen a nemzetgazdasági átlagbérhez, a magasan kvalifikált szakmai munkakörök esetében pedig lehetőleg elérje.

7.4. Fizetési osztályok

A Kjt. jelenleg 10, közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség alapján meghatározott fizetési osztályra bontja a bértáblát. A besorolást alapvetően a munkakörhöz szükséges végzettség határozza meg, de ha a munkavállaló magasabb szintű szakirányú végzettséggel rendelkezik, a munkáltató ahhoz illeszkedően módosíthatja a besorolást (általában ez a gyakorlat). Nem módosítja a besorolást az adott munkakör szempontjából nem szakirányúnak minősülő végzettség, képesítés.

E tekintetben a jogállási törvényben két fontos dolgot kell rögzíteni:

- Az ágazati illetményrendszer a szakképzetnek minősülő, szakmai munkakörben foglalkoztatott személyeket illeti meg.
- Amennyiben a dolgozó magasabb képesítést szerez, mint az adott munkakörhöz szükséges és az adott magasabb képesítés az adott munkakörben kompetencia-bővülést jelent, úgy az átsorolást a munkáltatónak el kell végeznie.

Az összevont szociális ágazati pótlékkal módosított „életpálya” rendszerben a fizetési besorolások száma technikailag csökkent. A „B” és „C” oszlop, az „F” és „G” oszlop, illetve a „H”, „I”, és „J” oszlopok illetményrendszere a pótlékrendszer kialakítása miatt összeolvadt, ez egyszerűsíti a rendszert. Az illetményrendszer fő választóvonalai.

- valamilyen alapszintű szakmai minimum képesítés megszerzése,
- iskolarendszerű szakmai képesítés megszerzése,
- érettségi,
- diploma.

7.5. Illetményrendszer progressziója

A hosszú távon működőképes bérezés alapja, hogy a bérrendszer alapjai megfelelő módon legyenek definiálva. Ehhez olyan rendszert kell alkotni, mely képes követni a minimálbér és bérminimum emelés változásait és általánosan képes legalább az összevont szociális ágazati pótlék feletti induló összeget nyújtani.

Mivel a garantált bérminimum túl a diplomás dolgozóknak külön rögzített bérminimum megállapítása nem várható, így a garantált bérminimumhoz kell rögzíteni az egyes fizetési kategóriák, méghozzá olyan módon, hogy a minimálbér és bérminimum változása automatikusan, külön kormányzati döntés nélkül érvényesüljön a bérrendszerben. Ezzel garantálható, hogy a Kjt. bérrendszerek folyamatos elavulása és értékvesztése megoldódjon és a szociális szférában az illetményrendszer értékvesztése ne fokozza a személyi erőforrások erózióját.

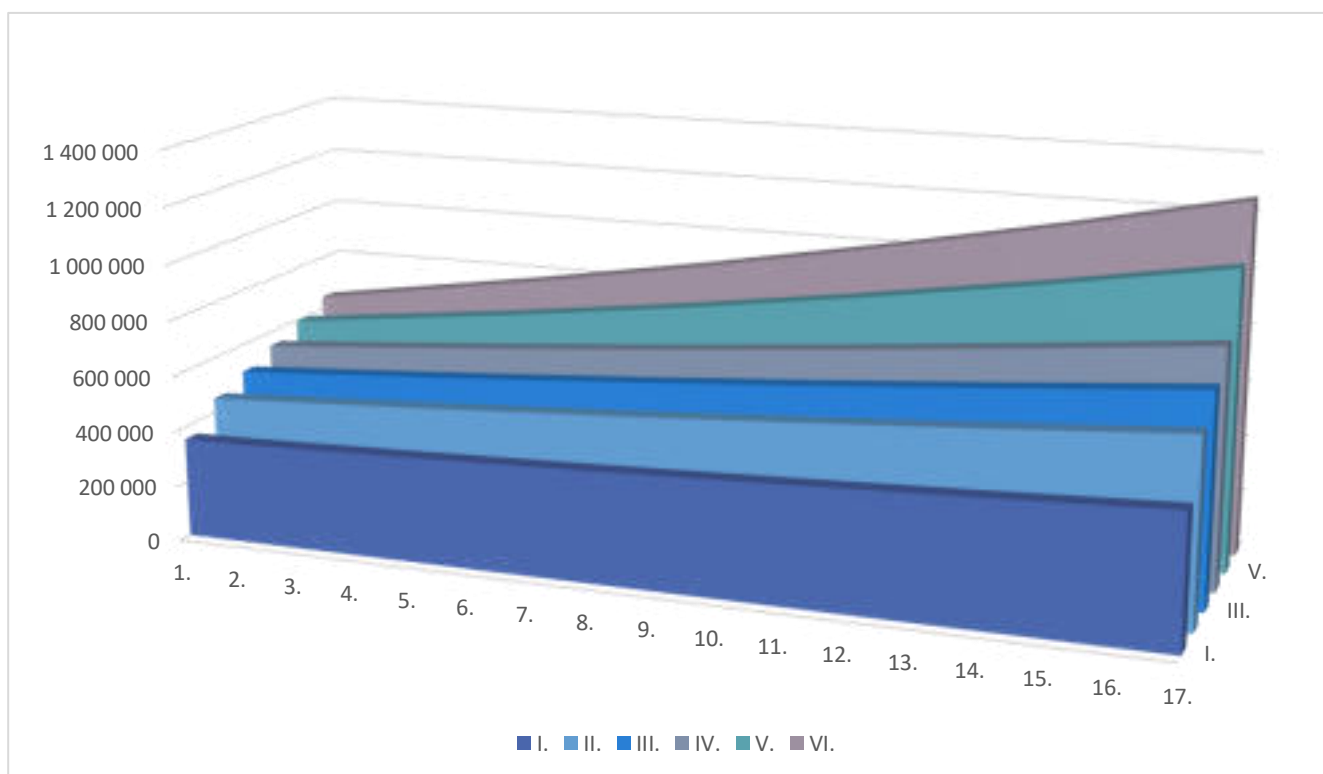
- I. Kiinduló összeg (I/1.) a mindenkori minimálbér 110%-a.
- II. Kiinduló összeg (II/1.) a mindenkori minimálbér 140%-a.
- III. Kiinduló összeg (III/1.) a mindenkori minimálbér 155%-a.
- IV. Kiinduló összeg (IV/1.) a mindenkori minimálbér 170%-a
- V. Kiinduló összeg (V/1.) a mindenkori minimálbér 185%-a.
- VI. Kiinduló összeg (VI/1.) a mindenkori minimálbér 200%-a.

A közszférában működő illetményrendszerek fontos jellemzője a progresszivitás, ami azt jelenti, hogy a közszférában a végzettségtől és a szolgálati időtől függően emelkedik az elérhető illetmény. A javasolt bértábla megtartja a Kjt. 3 éves ciklusát, tekintettel arra, hogy egy 4 éves emelési ütemezés igen hosszú idő. A progresszivitási rendszer elve, hogy „felfelé lejt” vagy a szolgálati idő emelkedésével és a magasabb végzettségek, mint munkában hasznosítható tudás megszerzésével emelkedik a progresszivitás mértéke is. Ez a Kjt. rendszerben is érvényesül, bár a táblázat alapszámái nem következetesek. A javasolt bérrendszerben a progresszivitási faktorok beállításra kerültek oly módon, hogy Kjt. bártáblában is megjelenő kettős progresszivitás érvényesüljön, ez elengedhetetlen ahhoz, hogy a dolgozók tartósan megmaradjanak a szociális pályán.

Az illetményrendszer kialakításánál úgy kell eljárni, hogy az ágazatban dolgozó, eltérő illetményrendszerre állított személyek anyagi veszteség nélkül visszatérhessenek az ágazati illetményrendszerbe, és az illetményrendszer egységesen érvényesüljön, feloldva ezzel a folyamatosan kialakuló ágazaton belüli bérfeszültségeket.

- I. Záró összeg (I/17.) I/17. összeg 135,5%-a.
- II. Záró összeg (II/17.) II/17. összeg 147,5%-a.
- III. Záró összeg (III/17.) III/17. összeg 151,5%-a.
- IV. Záró összeg (IV/17.) IV/17. összeg 155,5%-a.
- V. Záró ó összeg (V/17.) V/17. összeg 179,0%-a.
- VI. Záró összeg (VI/17.) VI/17. összeg 195,0%-a.

36. ábra – 2026. évi minimálbérrel és bérminimummal számolt új bértábla koncepció.



7.6. Várt előnyök

A jelen javaslatban bemutatott illetményrendszer előnyei:

- Egyszerűbb alapszerkezet a Kjt. táblához képest, de aktuálisan más ágazati bértáblákkal szemben is áttekinthetőbb.
- Kjt. táblával nagyságrendileg azonos mértékű, megtartott progresszivitás mind a végzettségek, mind a szolgálati idő tekintetében. A rendszer progresszivitása kiindulási szinten az egészségügyi bértáblánál is magasabb, ez alkalmas lehet a munkaerő-elvándorlás megállítására.
- A minimálbér alapú indexálás biztosítja az értéktartást az ágazati illetményrendszerben.
- A jelenlegi szociális pótlékkal módosított bértáblához képest minden fizetési kategóriában emelést jelent.
- Jelen összeállítás szerint a bértábla versenyképes más bértáblákhoz viszonyítva.
- A szociális ágazaton belüli alszektor-pótléktáblákat (pl. bölcsődei pótlékok) felzárkóztató rendszerben be lehet olvasztani egy egységes táblába, vagyis úgy szűnnek meg az ágazaton belüli bérfeszültségek, hogy senki sem jár rosszabbul.
- Későbbi bérfejlesztési programokhoz alapot ad.

- A jelentős emelés ösztönzője lehet annak, hogy az ellátórendszer átgondolja a saját munkaszervezési elveit és törekedjen a hatékonyabb, innovatívabb működésre (pl. az adminisztráció mérséklésére, a dolgozók magasabb szintű logisztikai támogatására, a szakmai feladatok átgondolására).

7.7. Pótlékok kezelése

A szociális illetményrendszer esetében elengedhetetlen a vezetői és egyéb pótlékok szintén értéktartó módon történő meghatározása (a közalkalmazotti pótlékalap szintén 2008 óta változatlan), hiszen a pótlékokhoz rendszerint többlet feladat és felelősség társul, amit megfelelő módon ellentételezni kell. Alapvetően a kiindulási alap a pótlékalap emelése jelenteni, tekintettel arra, hogy ez hosszú évek óta változatlan, a pótlékalap 50 000 Ft összegre való beállítása lenne szükséges.

A pótlékolásnál figyelembe veendő szempontok:

- Azokat a pótlékokat, melyek az eddigi alulfizettség eltakarására és részleges kompenzációjára szolgáltak, ki kell vezetni a rendszerből.
- Vezetői feladatok ellátása, vezetői feladatokhoz kapcsolódó képesítési követelmények teljesítése.
- Munkaköri elvárásokhoz kapcsolódó, nem munkáltató általi kötelezésre épülő, végzettséget adó képzések ellentételezése akkor is, ha nem jár illetménykategória átlépéssel (pl. ha valaki több, IV. kategóriájú középfokú végzettséget szerez, akkor a többlettudás a pótlékalap megfelelő arányában honorálható).
- Speciális, munkaköri elvárásokhoz kapcsolódó többletterhelés ellentételezése.
 - egészségügyi kockázatot jelentő munkakörülmény, folyamatos védőeszköz használat,
 - helyettesítés a nominális teljesítményt meghaladó szinten,
 - idegennyelv-használatot igénylő munkakörnyezet,
 - egyéb, speciális munkavégzési körülmények.

8. FORRÁSJEGYZÉK

Tanulmányok, cikkek

Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. PTE-AJK, Novissima Kiadó. 2022

Jogszabályok

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 Irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről.

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.).

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról (Szoctv.)

1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról (Gyvt.)

2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról (Eszjtv.)

2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról (Puev.)

2025. évi LXIX. törvény Magyarország 2026. évi központi költségvetéséről (Kvtv.2026)

257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról (Kjtvhr.)

453/2024. (XII. 30.) Korm. rendelet a 2025. évi tanárbéremelésről és az ahhoz nyújtott központi költségvetési támogatásról

426/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról.

427/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet a kiegészítő szociális pótlék kifizetéséhez kapcsolódó támogatásról, valamint egyes gondoskodáspolitikai tárgyú kormányrendeletek módosításáról.

435/2025. (XII. 23.) Korm. rendelete a 2026. évi tanárbéremelésről és az ahhoz nyújtott központi költségvetési támogatásról

1681/2022. (XII. 28.) Korm. határozat az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozók és egészségügyben dolgozók béremeléséről

Statisztikai adatbázisok

KSH-STADAT 1.1.1.2. *A fogyasztóiár-index fogyasztási főcsoportok szerint, a nyugdíjas fogyasztóiár-index és a maginfláció [előző év = 100,0%].*

KSH-STADAT 1.2.1.2. *A fogyasztóiár-index fogyasztási főcsoportok szerint, és a nyugdíjas fogyasztóiár-index, havonta*

KSH-STADAT 1.2.1.7. *Az eredeti, illetve a szezonálisan kiigazított új típusú maginfláció, havonta [%].*

KSH-STADAT 20.1.1.45. *Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként*

KSH-STADAT 20.1.1.47. *A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági áganként.*

KSH-STADAT 20.1.1.62. *Minimálbér, közfoglalkoztatotti bérminimum, garantált bérminimum.*

KSH-STADAT 20.1.1.50. *A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a legmagasabb iskolai végzettség szerint*

KSH-STADAT 20.2.1.49. *A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági áganként, havonta valamint havi és negyedévente kumulált*

9. MELLÉKLETEK

1. melléklet - A közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok 2026. évben⁵⁵

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	69 000	77 000	78 000	79 000	89 000	122 000	127 000	129 500	142 000	154 500
2	1,0175	1,0175	1,0200	1,0250	1,0275	1,0350	1,0350	1,0500	1,0450	1,0600
3	1,0350	1,0350	1,0400	1,0500	1,0550	1,0725	1,0725	1,1000	1,1025	1,1350
4	1,0525	1,0525	1,0650	1,0750	1,0900	1,1100	1,1100	1,1500	1,1675	1,2100
5	1,0700	1,0700	1,0900	1,1000	1,1250	1,1475	1,1475	1,2000	1,2425	1,2850
6	1,0875	1,0875	1,1125	1,1250	1,1600	1,1850	1,1850	1,2600	1,3175	1,3600
7	1,1075	1,1075	1,1375	1,1525	1,1975	1,2225	1,2225	1,3350	1,3925	1,4200
8	1,1275	1,1400	1,1625	1,1875	1,2350	1,2650	1,2725	1,4100	1,4675	1,4825
9	1,1500	1,1725	1,1950	1,2250	1,2725	1,3075	1,3325	1,4850	1,5275	1,5450
10	1,1725	1,2075	1,2300	1,2625	1,3100	1,3675	1,3950	1,5600	1,5875	1,6075
11	1,1950	1,2425	1,2675	1,3000	1,3475	1,4275	1,4575	1,6250	1,6475	1,6700
12	1,2175	1,2775	1,3050	1,3375	1,3775	1,4875	1,5200	1,6900	1,7075	1,7325
13	1,2400	1,3125	1,3425	1,3750	1,4075	1,5475	1,5825	1,7550	1,7775	1,8025
14	1,2625	1,3500	1,3800	1,4125	1,4425	1,6075	1,6450	1,8200	1,8475	1,8725
15	1,2850	1,3875	1,4175	1,4500	1,4775	1,6675	1,7075	1,8850	1,9175	1,9425
16	1,3075	1,4250	1,4550	1,4875	1,5125	1,7275	1,7700	1,9500	1,9875	2,0125
17	1,3300	1,4625	1,4925	1,5250	1,5475	1,7875	1,8325	2,0150	2,0575	2,0825

2. melléklet - A közalkalmazotti fizetési illetmények havi összege forintban, 2026. január 1-től⁵⁶

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
2	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
3	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
4	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
5	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
6	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
7	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
8	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
9	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
10	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
11	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
12	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
13	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
14	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
15	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
16	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200
17	322 800	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200	373 200

⁵⁵ 2025. évi LXIX. törvény, 6. sz. melléklet

⁵⁶ 426/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján érvényes minimálbér és bérminimum alapján

3. melléklet - A közalkalmazotti munkakörökhöz kapcsolódó fizetési osztályok meghatározása az előírt szakképesítés alapján⁵⁷

„A” fizetési osztály

- a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,
- az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

„B” fizetési osztály

- az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

„C” fizetési osztály

- a „B” fizetési osztály pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,
- a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,
- az érettségi végzettséghez kötött munkakör;

„D” fizetési osztály

- „C” fizetési osztály pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,
- az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

„E” fizetési osztály

- egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör,
- az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;

„F” fizetési osztály

- főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör

„G” fizetési osztály

- a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;

„H” fizetési osztályba

- az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,
- a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;

„I” fizetési osztályba

- az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,
- egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat

„J” fizetési osztályba

- az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,
- a MTA hazai rendes és levelező tagsága, akadémiai doktori cím.

⁵⁷ 1992. évi XXXIII. törvény 61. §. A besoroláshoz további iránymutatások a 257/2000. (XII.26.) Kormányrendelet 2. mellékletének V. pontjában (Besorolási előírások a kinevezések elkészítéséhez)

4. melléklet – Szociális összevont ágazati pótlék összege (Ft)⁵⁸

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	20 000	26 000	26 000	26 000	33 000	80 000	80 000	91 000	91 000	91 000
2	20 000	26 000	26 000	26 000	33 000	80 000	80 000	91 000	91 000	91 000
3	20 000	26 000	26 000	26 000	33 000	80 000	80 000	91 000	91 000	91 000
4	21 000	26 000	27 000	27 000	33 000	80 000	80 000	91 000	91 000	91 000
5	21 000	26 000	27 000	27 000	37 000	91 000	91 000	112 000	112 000	112 000
6	21 000	26 000	27 000	27 000	37 000	91 000	91 000	112 000	112 000	112 000
7	21 000	27 000	27 000	27 000	37 000	91 000	91 000	112 000	112 000	112 000
8	21 000	27 000	27 000	27 000	37 000	91 000	91 000	112 000	112 000	112 000
9	21 000	27 000	27 000	30 000	41 000	99 000	99 000	124 000	124 000	124 000
10	22 000	27 000	28 000	30 000	41 000	99 000	99 000	124 000	124 000	124 000
11	22 000	27 000	28 000	30 000	41 000	99 000	99 000	124 000	124 000	124 000
12	22 000	27 000	28 000	30 000	41 000	99 000	99 000	124 000	124 000	124 000
13	22 000	28 000	28 000	35 000	46 000	108 000	108 000	141 000	141 000	141 000
14	22 000	28 000	28 000	35 000	46 000	108 000	108 000	141 000	141 000	141 000
15	22 000	28 000	28 000	35 000	46 000	108 000	108 000	141 000	141 000	141 000
16	23 000	28 000	28 000	35 000	46 000	108 000	108 000	141 000	141 000	141 000
17	23 000	28 000	29 000	39 000	50 000	116 000	116 000	163 000	163 000	163 000
18	23 000	28 000	29 000	39 000	50 000	116 000	116 000	163 000	163 000	163 000
19	24 000	29 000	29 000	39 000	50 000	116 000	116 000	163 000	163 000	163 000
20	24 000	29 000	29 000	39 000	50 000	116 000	116 000	163 000	163 000	163 000
21	24 000	32 000	32 000	43 000	54 000	136 000	136 000	174 000	174 000	174 000
22	24 000	32 000	32 000	43 000	54 000	136 000	136 000	174 000	174 000	174 000
23	24 000	32 000	32 000	43 000	54 000	136 000	136 000	174 000	174 000	174 000
24	24 000	32 000	32 000	43 000	54 000	136 000	136 000	174 000	174 000	174 000
25	27 000	35 000	35 000	48 000	59 000	158 000	158 000	184 000	184 000	184 000
26	27 000	35 000	35 000	48 000	59 000	158 000	158 000	184 000	184 000	184 000
27	27 000	35 000	35 000	48 000	59 000	158 000	158 000	184 000	184 000	184 000
28	27 000	35 000	35 000	48 000	59 000	158 000	158 000	184 000	184 000	184 000
29	30 000	41 000	41 000	54 000	65 000	170 000	170 000	194 000	194 000	194 000
30	30 000	41 000	41 000	54 000	65 000	170 000	170 000	194 000	194 000	194 000
31	30 000	41 000	41 000	54 000	65 000	170 000	170 000	194 000	194 000	194 000
32	30 000	41 000	41 000	54 000	65 000	170 000	170 000	194 000	194 000	194 000
33	34 000	46 000	46 000	60 000	71 000	179 000	179 000	219 000	219 000	219 000
34	34 000	46 000	46 000	60 000	71 000	179 000	179 000	219 000	219 000	219 000
35	34 000	46 000	46 000	60 000	71 000	179 000	179 000	219 000	219 000	219 000
36	34 000	46 000	46 000	60 000	71 000	179 000	179 000	219 000	219 000	219 000
37	37 000	52 000	52 000	67 000	73 000	183 000	183 000	234 000	234 000	234 000
38	37 000	52 000	52 000	67 000	73 000	183 000	183 000	234 000	234 000	234 000
39	37 000	52 000	52 000	67 000	73 000	183 000	183 000	234 000	234 000	234 000
40	37 000	52 000	52 000	67 000	73 000	183 000	183 000	234 000	234 000	234 000
41	40 000	58 000	58 000	73 000	75 000	190 000	190 000	259 000	259 000	259 000
42	40 000	58 000	58 000	73 000	75 000	190 000	190 000	259 000	259 000	259 000
43	40 000	58 000	58 000	73 000	75 000	190 000	190 000	259 000	259 000	259 000
44	40 000	58 000	58 000	73 000	75 000	190 000	190 000	259 000	259 000	259 000
45	43 000	64 000	64 000	80 000	82 000	209 000	209 000	283 000	283 000	283 000
46	43 000	64 000	64 000	80 000	82 000	209 000	209 000	283 000	283 000	283 000
47	43 000	64 000	64 000	80 000	82 000	209 000	209 000	283 000	283 000	283 000
48	43 000	64 000	64 000	80 000	82 000	209 000	209 000	283 000	283 000	283 000
49	46 000	70 000	70 000	86 000	88 000	227 000	227 000	307 058	307 058	307 058

⁵⁸ A 2026. évre vonatkozóan a pótléktábla összege nem változott. Utolsó átfogó módosítás 2022. januárjában történt, utolsó korrekciós módosítása a 189/2024. (VII.8.) rendelettel történt, 2024. január 1-ig visszamenő hatállyal.

5. melléklet – Kiegészítő szociális pótlék 2026. január 1-től (Ft)⁵⁹

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	14 620	31 820	31 820	31 820	32 870	39 920	39 920	41 570	41 570	41 570
2	14 620	31 820	31 820	31 820	32 870	39 920	39 920	41 570	41 570	41 570
3	14 620	31 820	31 820	31 820	32 870	39 920	39 920	41 570	41 570	41 570
4	14 770	31 820	31 970	31 970	32 870	39 920	39 920	41 570	41 570	41 570
5	14 770	31 820	31 970	31 970	33 470	41 570	41 570	44 720	44 720	44 720
6	14 770	31 820	31 970	31 970	33 470	41 570	41 570	44 720	44 720	44 720
7	14 770	31 970	31 970	31 970	33 470	41 570	41 570	44 720	44 720	44 720
8	14 770	31 970	31 970	31 970	33 470	41 570	41 570	44 720	44 720	44 720
9	14 770	31 970	31 970	32 420	34 070	42 770	42 770	46 520	46 520	46 520
10	14 920	31 970	32 120	32 420	34 070	42 770	42 770	46 520	46 520	46 520
11	14 920	31 970	32 120	32 420	34 070	42 770	42 770	46 520	46 520	46 520
12	14 920	31 970	32 120	32 420	34 070	42 770	42 770	46 520	46 520	46 520
13	14 920	32 120	32 120	33 170	34 820	44 120	44 120	49 070	49 070	49 070
14	14 920	32 120	32 120	33 170	34 820	44 120	44 120	49 070	49 070	49 070
15	14 920	32 120	32 120	33 170	34 820	44 120	44 120	49 070	49 070	49 070
16	15 070	32 120	32 270	33 170	34 820	44 120	44 120	49 070	49 070	49 070
17	15 070	32 120	32 270	33 770	35 420	45 320	45 320	52 370	52 370	52 370
18	15 070	32 120	32 270	33 770	35 420	45 320	45 320	52 370	52 370	52 370
19	15 220	32 270	32 270	33 770	35 420	45 320	45 320	52 370	52 370	52 370
20	15 220	32 270	32 270	33 770	35 420	45 320	45 320	52 370	52 370	52 370
21	15 220	32 720	32 720	34 370	36 020	48 320	48 320	54 020	54 020	54 020
22	15 220	32 720	32 720	34 370	36 020	48 320	48 320	54 020	54 020	54 020
23	15 220	32 720	32 720	34 370	36 020	48 320	48 320	54 020	54 020	54 020
24	15 220	32 720	32 720	34 370	36 020	48 320	48 320	54 020	54 020	54 020
25	15 670	33 170	33 170	35 120	36 770	51 620	51 620	55 520	55 520	55 520
26	15 670	33 170	33 170	35 120	36 770	51 620	51 620	55 520	55 520	55 520
27	15 670	33 170	33 170	35 120	36 770	51 620	51 620	55 520	55 520	55 520
28	15 670	33 170	33 170	35 120	36 770	51 620	51 620	55 520	55 520	55 520
29	16 120	34 070	34 070	36 020	37 670	53 420	53 420	57 020	57 020	57 020
30	16 120	34 070	34 070	36 020	37 670	53 420	53 420	57 020	57 020	57 020
31	16 120	34 070	34 070	36 020	37 670	53 420	53 420	57 020	57 020	57 020
32	16 120	34 070	34 070	36 020	37 670	53 420	53 420	57 020	57 020	57 020
33	16 720	34 820	34 820	36 920	38 570	54 770	54 770	60 770	60 770	60 770
34	16 720	34 820	34 820	36 920	38 570	54 770	54 770	60 770	60 770	60 770
35	16 720	34 820	34 820	36 920	38 570	54 770	54 770	60 770	60 770	60 770
36	16 720	34 820	34 820	36 920	38 570	54 770	54 770	60 770	60 770	60 770
37	17 170	35 720	35 720	37 970	38 870	55 370	55 370	63 020	63 020	63 020
38	17 170	35 720	35 720	37 970	38 870	55 370	55 370	63 020	63 020	63 020
39	17 170	35 720	35 720	37 970	38 870	55 370	55 370	63 020	63 020	63 020
40	17 170	35 720	35 720	37 970	38 870	55 370	55 370	63 020	63 020	63 020
41	17 620	36 620	36 620	38 870	39 170	56 420	56 420	66 770	66 770	66 770
42	17 620	36 620	36 620	38 870	39 170	56 420	56 420	66 770	66 770	66 770
43	17 620	36 620	36 620	38 870	39 170	56 420	56 420	66 770	66 770	66 770
44	17 620	36 620	36 620	38 870	39 170	56 420	56 420	66 770	66 770	66 770
45	18 070	37 520	37 520	39 920	40 220	59 270	59 270	70 370	70 370	70 370
46	18 070	37 520	37 520	39 920	40 220	59 270	59 270	70 370	70 370	70 370
47	18 070	37 520	37 520	39 920	40 220	59 270	59 270	70 370	70 370	70 370
48	18 070	37 520	37 520	39 920	40 220	59 270	59 270	70 370	70 370	70 370
49	18 520	38 420	38 420	40 820	41 120	61 970	61 970	73 979	73 979	73 979

⁵⁹ 427/2025. (XII.23.) Korm. rendelet.

6. melléklet – Szociális ágazati bértábla 2026. január 1-től, kerekítés nélkül (Ft).

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	357 420	431 020	431 020	431 020	439 070	493 120	493 120	505 770	505 770	505 770
2	357 420	431 020	431 020	431 020	439 070	493 120	493 120	505 770	505 770	505 770
3	357 420	431 020	431 020	431 020	439 070	493 120	493 120	505 770	505 770	505 770
4	358 570	431 020	432 170	432 170	439 070	493 120	493 120	505 770	505 770	505 770
5	358 570	431 020	432 170	432 170	443 670	505 770	505 770	529 920	529 920	529 920
6	358 570	431 020	432 170	432 170	443 670	505 770	505 770	529 920	529 920	529 920
7	358 570	432 170	432 170	432 170	443 670	505 770	505 770	529 920	529 920	529 920
8	358 570	432 170	432 170	432 170	443 670	505 770	505 770	529 920	529 920	529 920
9	358 570	432 170	432 170	435 620	448 270	514 970	514 970	543 720	543 720	543 720
10	359 720	432 170	433 320	435 620	448 270	514 970	514 970	543 720	543 720	543 720
11	359 720	432 170	433 320	435 620	448 270	514 970	514 970	543 720	543 720	543 720
12	359 720	432 170	433 320	435 620	448 270	514 970	514 970	543 720	543 720	543 720
13	359 720	433 320	433 320	441 370	454 020	525 320	525 320	563 270	563 270	563 270
14	359 720	433 320	433 320	441 370	454 020	525 320	525 320	563 270	563 270	563 270
15	359 720	433 320	433 320	441 370	454 020	525 320	525 320	563 270	563 270	563 270
16	360 870	433 320	433 470	441 370	454 020	525 320	525 320	563 270	563 270	563 270
17	360 870	433 320	434 470	445 970	458 620	534 520	534 520	588 570	588 570	588 570
18	360 870	433 320	434 470	445 970	458 620	534 520	534 520	588 570	588 570	588 570
19	362 020	434 470	434 470	445 970	458 620	534 520	534 520	588 570	588 570	588 570
20	362 020	434 470	434 470	445 970	458 620	534 520	534 520	588 570	588 570	588 570
21	362 020	437 920	437 920	450 570	463 220	557 520	557 520	601 220	601 220	601 220
22	362 020	437 920	437 920	450 570	463 220	557 520	557 520	601 220	601 220	601 220
23	362 020	437 920	437 920	450 570	463 220	557 520	557 520	601 220	601 220	601 220
24	362 020	437 920	437 920	450 570	463 220	557 520	557 520	601 220	601 220	601 220
25	365 470	441 370	441 370	456 320	468 970	582 820	582 820	612 720	612 720	612 720
26	365 470	441 370	441 370	456 320	468 970	582 820	582 820	612 720	612 720	612 720
27	365 470	441 370	441 370	456 320	468 970	582 820	582 820	612 720	612 720	612 720
28	365 470	441 370	441 370	456 320	468 970	582 820	582 820	612 720	612 720	612 720
29	368 920	448 270	448 270	463 220	475 870	596 620	596 620	624 220	624 220	624 220
30	368 920	448 270	448 270	463 220	475 870	596 620	596 620	624 220	624 220	624 220
31	368 920	448 270	448 270	463 220	475 870	596 620	596 620	624 220	624 220	624 220
32	368 920	448 270	448 270	463 220	475 870	596 620	596 620	624 220	624 220	624 220
33	373 520	454 020	454 020	470 120	482 770	606 970	606 970	652 970	652 970	652 970
34	373 520	454 020	454 020	470 120	482 770	606 970	606 970	652 970	652 970	652 970
35	373 520	454 020	454 020	470 120	482 770	606 970	606 970	652 970	652 970	652 970
36	373 520	454 020	454 020	470 120	482 770	606 970	606 970	652 970	652 970	652 970
37	376 970	460 920	460 920	478 170	485 070	611 570	611 570	670 220	670 220	670 220
38	376 970	460 920	460 920	478 170	485 070	611 570	611 570	670 220	670 220	670 220
39	376 970	460 920	460 920	478 170	485 070	611 570	611 570	670 220	670 220	670 220
40	376 970	460 920	460 920	478 170	485 070	611 570	611 570	670 220	670 220	670 220
41	380 420	467 820	467 820	485 070	487 370	619 620	619 620	698 970	698 970	698 970
42	380 420	467 820	467 820	485 070	487 370	619 620	619 620	698 970	698 970	698 970
43	380 420	467 820	467 820	485 070	487 370	619 620	619 620	698 970	698 970	698 970
44	380 420	467 820	467 820	485 070	487 370	619 620	619 620	698 970	698 970	698 970
45	383 870	474 720	474 720	493 120	495 420	641 470	641 470	726 570	726 570	726 570
46	383 870	474 720	474 720	493 120	495 420	641 470	641 470	726 570	726 570	726 570
47	383 870	474 720	474 720	493 120	495 420	641 470	641 470	726 570	726 570	726 570
48	383 870	474 720	474 720	493 120	495 420	641 470	641 470	726 570	726 570	726 570
49	387 320	481 620	481 620	500 020	502 320	662 170	662 170	754 237	754 237	754 237

7. melléklet - Bölcsődékben, mini bölcsődékben foglalkoztatott dajkák bölcsődei pótléka, kiegészítő pótléka és a bruttó illetmény összege 2026. január 1-től (Ft)⁶⁰

	Bölcsődei Dajka "A"					Bölcsődei Dajka "B"				
	Alap- illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen	Alap- illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen
1.	322 800	14,00%	61 600	20 860	405 260	373 200	15,00%	66 000	37 820	477 020
2.	322 800	14,00%	61 600	20 860	405 260	373 200	15,00%	66 000	37 820	477 020
3.	322 800	14,00%	61 600	20 860	405 260	373 200	15,00%	66 000	37 820	477 020
4.	322 800	15,00%	66 000	21 520	410 320	373 200	15,45%	68 000	38 117	479 317
5.	322 800	15,00%	66 000	21 520	410 320	373 200	15,45%	68 000	38 117	479 317
6.	322 800	15,00%	66 000	21 520	410 320	373 200	15,45%	68 000	38 117	479 317
7.	322 800	16,00%	70 400	22 180	415 380	373 200	15,68%	69 000	38 269	480 469
8.	322 800	16,00%	70 400	22 180	415 380	373 200	15,68%	69 000	38 269	480 469
9.	322 800	16,00%	70 400	22 180	415 380	373 200	15,68%	69 000	38 269	480 469
10.	322 800	17,00%	74 800	22 840	420 440	373 200	16,14%	71 000	38 572	482 772
11.	322 800	17,00%	74 800	22 840	420 440	373 200	16,14%	71 000	38 269	482 469
12.	322 800	17,00%	74 800	22 840	420 440	373 200	16,14%	71 000	38 269	482 469
13.	322 800	18,00%	79 200	23 500	425 500	373 200	16,36%	72 000	38 718	483 918
14.	322 800	18,00%	79 200	23 500	425 500	373 200	16,36%	72 000	38 269	483 469
15.	322 800	18,00%	79 200	23 500	425 500	373 200	16,36%	72 000	38 269	483 469
16.	322 800	19,00%	83 600	24 160	430 560	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069
17.	322 800	19,00%	83 600	24 160	430 560	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069
18.	322 800	19,00%	83 600	24 160	430 560	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069
19.	322 800	20,00%	88 000	24 820	435 620	373 200	18,86%	83 000	40 368	496 568
20.	322 800	20,00%	88 000	24 820	435 620	373 200	18,86%	83 000	40 368	496 568
21.	322 800	20,00%	88 000	24 820	435 620	373 200	18,86%	83 000	40 368	496 568
22.	322 800	21,00%	92 400	25 480	440 680	373 200	19,77%	87 000	40 968	501 168
23.	322 800	21,00%	92 400	25 480	440 680	373 200	19,77%	87 000	40 968	501 168
24.	322 800	21,00%	92 400	25 480	440 680	373 200	19,77%	87 000	40 968	501 168
25.	322 800	22,00%	96 800	26 140	445 740	373 200	20,91%	92 000	41 721	506 921
26.	322 800	22,00%	96 800	26 140	445 740	373 200	20,91%	92 000	41 721	506 921
27.	322 800	22,00%	96 800	26 140	445 740	373 200	20,91%	92 000	41 721	506 921
28.	322 800	23,00%	101 200	26 800	450 800	373 200	24,09%	106 000	43 819	523 019
29.	322 800	23,00%	101 200	26 800	450 800	373 200	24,09%	106 000	43 819	523 019
30.	322 800	23,00%	101 200	26 800	450 800	373 200	24,09%	106 000	43 819	523 019
31.	322 800	24,00%	105 600	27 460	455 860	373 200	27,27%	120 000	45 918	539 118
32.	322 800	24,00%	105 600	27 460	455 860	373 200	27,27%	120 000	45 918	539 118
33.	322 800	24,00%	105 600	27 460	455 860	373 200	27,27%	120 000	45 918	539 118
34.	322 800	25,00%	110 000	28 120	460 920	373 200	28,64%	126 000	46 822	546 022
35.	322 800	25,00%	110 000	28 120	460 920	373 200	28,64%	126 000	46 822	546 022
36.	322 800	25,00%	110 000	28 120	460 920	373 200	28,64%	126 000	46 822	546 022
37.	322 800	26,00%	114 400	28 780	465 980	373 200	30,91%	136 000	48 321	557 521
38.	322 800	26,00%	114 400	28 780	465 980	373 200	30,91%	136 000	48 321	557 521
39.	322 800	26,00%	114 400	28 780	465 980	373 200	30,91%	136 000	48 321	557 521
40.	322 800	27,00%	118 800	29 440	471 040	373 200	34,32%	151 000	50 571	574 771
41.	322 800	27,00%	118 800	29 440	471 040	373 200	34,32%	151 000	50 571	574 771
42.	322 800	27,00%	118 800	29 440	471 040	373 200	34,32%	151 000	50 571	574 771
43.	322 800	28,00%	123 200	30 100	476 100	373 200	37,73%	166 000	52 822	592 022
44.	322 800	28,00%	123 200	30 100	476 100	373 200	37,73%	166 000	52 822	592 022
45.	322 800	28,00%	123 200	30 100	476 100	373 200	37,73%	166 000	52 822	592 022
46.	322 800	29,00%	127 600	30 760	481 160	373 200	40,00%	176 000	54 320	603 520
47.	322 800	29,00%	127 600	30 760	481 160	373 200	40,00%	176 000	54 320	603 520
48.	322 800	29,00%	127 600	30 760	481 160	373 200	40,00%	176 000	54 320	603 520
49.	322 800	30,00%	132 000	31 420	486 220	373 200	41,36%	182 000	55 218	610 418

⁶⁰ A 2025-ben megállapított összeg érvényes 2026-ban is.

	Bölcsődei Dajka "C"					Bölcsődei Dajka "D"				
	Alap- illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen	Alap- illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen
1.	373 200	15,91%	70 000	38 421	481 621	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069
2.	373 200	15,91%	70 000	38 421	481 621	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069
3.	373 200	15,91%	70 000	38 421	481 621	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069
4.	373 200	16,14%	71 000	38 572	482 772	373 200	17,05%	75 000	39 173	487 373
5.	373 200	16,14%	71 000	38 572	482 772	373 200	17,05%	75 000	39 173	487 373
6.	373 200	16,14%	71 000	38 572	482 772	373 200	17,05%	75 000	39 173	487 373
7.	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069	373 200	18,41%	81 000	40 071	494 271
8.	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069	373 200	18,41%	81 000	40 071	494 271
9.	373 200	16,59%	73 000	38 869	485 069	373 200	18,41%	81 000	40 071	494 271
10.	373 200	17,05%	75 000	39 173	487 373	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320
11.	373 200	17,05%	75 000	39 173	487 373	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320
12.	373 200	17,05%	75 000	39 173	487 373	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320
13.	373 200	17,27%	76 000	39 318	488 518	373 200	22,95%	101 000	43 067	517 267
14.	373 200	17,27%	76 000	39 318	488 518	373 200	22,95%	101 000	43 067	517 267
15.	373 200	17,27%	76 000	39 318	488 518	373 200	22,95%	101 000	43 067	517 267
16.	373 200	17,73%	78 000	39 622	490 822	373 200	26,14%	115 000	45 172	533 372
17.	373 200	17,73%	78 000	39 622	490 822	373 200	26,14%	115 000	45 172	533 372
18.	373 200	17,73%	78 000	39 622	490 822	373 200	26,14%	115 000	45 172	533 372
19.	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320	373 200	29,32%	129 000	47 271	549 471
20.	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320	373 200	29,32%	129 000	47 271	549 471
21.	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320	373 200	29,32%	129 000	47 271	549 471
22.	373 200	20,45%	90 000	41 417	504 617	373 200	30,23%	133 000	47 872	554 072
23.	373 200	20,45%	90 000	41 417	504 617	373 200	30,23%	133 000	47 872	554 072
24.	373 200	20,45%	90 000	41 417	504 617	373 200	30,23%	133 000	47 872	554 072
25.	373 200	22,05%	97 000	42 473	512 673	373 200	32,95%	145 000	49 667	567 867
26.	373 200	22,05%	97 000	42 473	512 673	373 200	32,95%	145 000	49 667	567 867
27.	373 200	22,05%	97 000	42 473	512 673	373 200	32,95%	145 000	49 667	567 867
28.	373 200	25,68%	113 000	44 869	531 069	373 200	37,27%	164 000	52 518	589 718
29.	373 200	25,68%	113 000	44 869	531 069	373 200	37,27%	164 000	52 518	589 718
30.	373 200	25,68%	113 000	44 869	531 069	373 200	37,27%	164 000	52 518	589 718
31.	373 200	29,32%	129 000	47 271	549 471	373 200	42,05%	185 000	55 673	613 873
32.	373 200	29,32%	129 000	47 271	549 471	373 200	42,05%	185 000	55 673	613 873
33.	373 200	29,32%	129 000	47 271	549 471	373 200	42,05%	185 000	55 673	613 873
34.	373 200	30,45%	134 000	48 017	555 217	373 200	43,64%	192 000	56 722	621 922
35.	373 200	30,45%	134 000	48 017	555 217	373 200	43,64%	192 000	56 722	621 922
36.	373 200	30,45%	134 000	48 017	555 217	373 200	43,64%	192 000	56 722	621 922
37.	373 200	33,41%	147 000	49 971	570 171	373 200	46,82%	206 000	58 821	638 021
38.	373 200	33,41%	147 000	49 971	570 171	373 200	46,82%	206 000	58 821	638 021
39.	373 200	33,41%	147 000	49 971	570 171	373 200	46,82%	206 000	58 821	638 021
40.	373 200	37,27%	164 000	52 518	589 718	373 200	50,23%	221 000	61 072	655 272
41.	373 200	37,27%	164 000	52 518	589 718	373 200	50,23%	221 000	61 072	655 272
42.	373 200	37,27%	164 000	52 518	589 718	373 200	50,23%	221 000	61 072	655 272
43.	373 200	41,14%	181 000	55 072	609 272	373 200	58,64%	258 000	66 622	697 822
44.	373 200	41,14%	181 000	55 072	609 272	373 200	58,64%	258 000	66 622	697 822
45.	373 200	41,14%	181 000	55 072	609 272	373 200	58,64%	258 000	66 622	697 822
46.	373 200	43,41%	191 000	56 571	620 771	373 200	62,73%	276 000	69 322	718 522
47.	373 200	43,41%	191 000	56 571	620 771	373 200	62,73%	276 000	69 322	718 522
48.	373 200	43,41%	191 000	56 571	620 771	373 200	62,73%	276 000	69 322	718 522
49.	373 200	46,82%	206 000	58 821	638 021	373 200	65,91%	290 000	71 421	734 621

8. melléklet - Középfokú végzettségű bölcsődei kisgyermeknevelők, szaktanácsadók bölcsődei pótlékának, kiegészítő pótlékának összege (Ft)⁶¹ és a bruttó illetmény összege 2026. január 1-től (Ft)

	Kisgyermeknevelők, szaktanácsadók "C"					Kisgyermeknevelők, szaktanácsadók "D"				
	Alap- illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen	Alap- illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen
1.	373 200	17,73%	78 000	39 620	490 820	373 200	18,41%	81 000	40 070	494 270
2.	373 200	17,73%	78 000	39 620	490 820	373 200	18,41%	81 000	40 070	494 270
3.	373 200	17,73%	78 000	39 620	490 820	373 200	18,41%	81 000	40 070	494 270
4.	373 200	18,18%	80 000	39 920	493 120	373 200	18,86%	83 000	40 370	496 570
5.	373 200	18,18%	80 000	39 920	493 120	373 200	18,86%	83 000	40 370	496 570
6.	373 200	18,18%	80 000	39 920	493 120	373 200	18,86%	83 000	40 370	496 570
7.	373 200	18,64%	82 000	40 220	495 420	373 200	20,45%	90 000	41 420	504 620
8.	373 200	18,64%	82 000	40 220	495 420	373 200	20,45%	90 000	41 420	504 620
9.	373 200	18,64%	82 000	40 220	495 420	373 200	20,45%	90 000	41 420	504 620
10.	373 200	19,32%	85 000	40 670	498 870	373 200	20,91%	92 000	41 720	506 920
11.	373 200	19,32%	85 000	40 670	498 870	373 200	20,91%	92 000	41 720	506 920
12.	373 200	19,32%	85 000	40 670	498 870	373 200	20,91%	92 000	41 720	506 920
13.	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320	373 200	23,50%	103 400	43 070	519 670
14.	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320	373 200	23,50%	103 400	43 070	519 670
15.	373 200	20,00%	88 000	41 120	502 320	373 200	23,50%	103 400	43 070	519 670
16.	373 200	20,91%	92 000	41 720	506 920	373 200	26,70%	117 500	44 420	535 120
17.	373 200	20,91%	92 000	41 720	506 920	373 200	26,70%	117 500	44 420	535 120
18.	373 200	20,91%	92 000	41 720	506 920	373 200	26,70%	117 500	44 420	535 120
19.	373 200	22,73%	100 000	42 920	516 120	373 200	29,80%	131 100	45 770	550 070
20.	373 200	22,73%	100 000	42 920	516 120	373 200	29,80%	131 100	45 770	550 070
21.	373 200	22,73%	100 000	42 920	516 120	373 200	29,80%	131 100	45 770	550 070
22.	373 200	23,18%	102 000	43 220	518 420	373 200	30,80%	135 500	46 970	555 670
23.	373 200	23,18%	102 000	43 220	518 420	373 200	30,80%	135 500	46 970	555 670
24.	373 200	23,18%	102 000	43 220	518 420	373 200	30,80%	135 500	46 970	555 670
25.	373 200	25,00%	110 000	44 420	527 620	373 200	33,80%	148 700	49 070	570 970
26.	373 200	25,00%	110 000	44 420	527 620	373 200	33,80%	148 700	49 070	570 970
27.	373 200	25,00%	110 000	44 420	527 620	373 200	33,80%	148 700	49 070	570 970
28.	373 200	27,95%	123 000	46 370	542 570	373 200	37,80%	166 300	51 470	590 970
29.	373 200	27,95%	123 000	46 370	542 570	373 200	37,80%	166 300	51 470	590 970
30.	373 200	27,95%	123 000	46 370	542 570	373 200	37,80%	166 300	51 470	590 970
31.	373 200	31,59%	139 000	48 770	560 970	373 200	42,60%	187 400	54 020	614 620
32.	373 200	31,59%	139 000	48 770	560 970	373 200	42,60%	187 400	54 020	614 620
33.	373 200	31,59%	139 000	48 770	560 970	373 200	42,60%	187 400	54 020	614 620
34.	373 200	33,18%	146 000	49 820	569 020	373 200	44,10%	194 000	55 370	622 570
35.	373 200	33,18%	146 000	49 820	569 020	373 200	44,10%	194 000	55 370	622 570
36.	373 200	33,18%	146 000	49 820	569 020	373 200	44,10%	194 000	55 370	622 570
37.	373 200	37,27%	164 000	52 520	589 720	373 200	47,40%	208 600	58 520	640 320
38.	373 200	37,27%	164 000	52 520	589 720	373 200	47,40%	208 600	58 520	640 320
39.	373 200	37,27%	164 000	52 520	589 720	373 200	47,40%	208 600	58 520	640 320
40.	373 200	41,36%	182 000	55 520	610 720	373 200	50,68%	223 000	61 370	657 570
41.	373 200	41,36%	182 000	55 520	610 720	373 200	50,68%	223 000	61 370	657 570
42.	373 200	41,36%	182 000	55 520	610 720	373 200	50,68%	223 000	61 370	657 570
43.	373 200	45,45%	200 000	57 920	631 120	373 200	59,10%	260 000	64 370	697 570
44.	373 200	45,45%	200 000	57 920	631 120	373 200	59,10%	260 000	64 370	697 570
45.	373 200	45,45%	200 000	57 920	631 120	373 200	59,10%	260 000	64 370	697 570
46.	373 200	48,86%	215 000	60 170	648 370	373 200	63,20%	278 100	67 220	718 520
47.	373 200	48,86%	215 000	60 170	648 370	373 200	63,20%	278 100	67 220	718 520
48.	373 200	48,86%	215 000	60 170	648 370	373 200	63,20%	278 100	67 220	718 520
49.	373 200	61,14%	269 000	68 270	710 470	373 200	72,50%	319 000	75 770	767 970

⁶¹ A 628/2023. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján. Pótlékalap a Kjtvrh. 15/D. § (6g) bekezdése alapján 2025-ben 440 000 Ft.

Középfokú végzettségű kisgyermeknevelők, szaktanácsadók "E"					
	Alap-illetmény	Pótlék %	Pótlék	Kiegészítő pótlék	Összesen
1.	373 200	22,27%	98 000	42 620	513 820
2.	373 200	22,27%	98 000	42 620	513 820
3.	373 200	22,27%	98 000	42 620	513 820
4.	373 200	24,09%	106 000	43 820	523 020
5.	373 200	24,09%	106 000	43 820	523 020
6.	373 200	24,09%	106 000	43 820	523 020
7.	373 200	26,36%	116 000	45 320	534 520
8.	373 200	26,36%	116 000	45 320	534 520
9.	373 200	26,36%	116 000	45 320	534 520
10.	373 200	27,73%	122 000	46 220	541 420
11.	373 200	27,73%	122 000	46 220	541 420
12.	373 200	27,73%	122 000	46 220	541 420
13.	373 200	30,91%	136 000	48 320	557 520
14.	373 200	30,91%	136 000	48 320	557 520
15.	373 200	30,91%	136 000	48 320	557 520
16.	373 200	34,09%	150 000	50 420	573 620
17.	373 200	34,09%	150 000	50 420	573 620
18.	373 200	34,09%	150 000	50 420	573 620
19.	373 200	37,73%	166 000	52 820	592 020
20.	373 200	37,73%	166 000	52 820	592 020
21.	373 200	37,73%	166 000	52 820	592 020
22.	373 200	40,00%	176 000	54 320	603 520
23.	373 200	40,00%	176 000	54 320	603 520
24.	373 200	40,00%	176 000	54 320	603 520
25.	373 200	43,18%	190 000	56 420	619 620
26.	373 200	43,18%	190 000	56 420	619 620
27.	373 200	43,18%	190 000	56 420	619 620
28.	373 200	50,45%	222 000	61 220	656 420
29.	373 200	50,45%	222 000	61 220	656 420
30.	373 200	50,45%	222 000	61 220	656 420
31.	373 200	52,27%	230 000	62 420	665 620
32.	373 200	52,27%	230 000	62 420	665 620
33.	373 200	52,27%	230 000	62 420	665 620
34.	373 200	55,91%	246 000	64 820	684 020
35.	373 200	55,91%	246 000	64 820	684 020
36.	373 200	55,91%	246 000	64 820	684 020
37.	373 200	60,00%	264 000	67 520	704 720
38.	373 200	60,00%	264 000	67 520	704 720
39.	373 200	60,00%	264 000	67 520	704 720
40.	373 200	63,86%	281 000	70 070	724 270
41.	373 200	63,86%	281 000	70 070	724 270
42.	373 200	63,86%	281 000	70 070	724 270
43.	373 200	70,23%	309 000	74 270	756 470
44.	373 200	70,23%	309 000	74 270	756 470
45.	373 200	70,23%	309 000	74 270	756 470
46.	373 200	75,00%	330 000	77 420	780 620
47.	373 200	75,00%	330 000	77 420	780 620
48.	373 200	75,00%	330 000	77 420	780 620
49.	373 200	86,36%	380 000	84 090	837 290

9. melléklet - Bölcsődei pótlék mértéke és összege a bölcsődében, mini bölcsődében pedagógus munkakörben foglalkoztatott felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők, szaktanácsadók vonatkozásában 2024. január 1-től.⁶²

Pedagógus fokozat	Szolgálati idő	Pótlék mértéke	Pótlék összege
Gyakornok		24%	105 600 Ft
Pedagógus I.	0-17 év	28%	123 200 Ft
	18-32 év	29%	127 600 Ft
	33 év felett	37%	162 800 Ft
Pedagógus II.	0-17 év	28%	123 200 Ft
	18-32 év	29%	127 600 Ft
	33 év felett	37%	162 800 Ft
Mesterpedagógus	0-17 év	28%	123 200 Ft
	18-32 év	29%	127 600 Ft
	33 év felett	37%	162 800 Ft

10. melléklet – Egészségügyi szakdolgozói bértábla 2024. március 1-től (Ft)⁶³

I.		II.		III.		IV.		V.	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
alap	kiemelt	alap	kiemelt	alap	kiemelt	alap	kiemelt	alap	kiemelt
304 000	377 000	381 600	465 000	4100 000	498 000	506 000	610 000	505 000	635 000
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
469 000	529 000	561 000	644 000	684 000	770 000	930 000	1 100 000	1 142 000	1 400 000

11. melléklet – Pedagógus bértábla (pótlékok nélkül) 2026. január 1-től (Ft)⁶⁴

	Pedagógus I.	Pedagógus II.	Mesterpedagógus	Kutatótanár
Illetménytartomány	718 000	725 000	785 000	915 000
	-	-	-	-
	1 400 000	1 490 000	1 790 000	1 930 000

⁶² 628/2023. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján a Kjtvr. 6/B. melléklete

⁶³ 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) 1/A. melléklete

⁶⁴ 2023. évi LII. törvény (Púétv.) 88/A. § 435/2025. (XII. 23.) Korm. rendelettel módosított értékei

12. melléklet - Ápolók, szakápolók egészségügyi kiegészítő pótlékának összege 2024. március 1-től (Ft)⁶⁵

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	0-1 év	59 587	22 431	71 064	83 150	108 382	172 184	190 315	187 374	200 470	243 781
2.	1-2 év	59 587	22 431	71 064	83 150	108 382	172 184	190 315	187 374	200 470	243 781
3.	2-3 év	59 587	22 431	71 064	83 150	108 382	172 184	190 315	187 374	200 470	243 781
4.	3-4 év	63 055	28 671	76 107	90 208	122 484	192 330	212 475	215 578	230 689	278 030
5.	4-5 év	63 055	28 671	76 107	90 208	118 484	181 330	201 475	194 578	209 689	257 030
6.	5-6 év	63 055	28 671	76 107	90 208	118 484	181 330	201 475	194 578	209 689	257 030
7.	6-7 év	67 216	33 912	82 150	98 267	132 587	201 475	223 636	222 781	239 906	291 277
8.	7-8 év	67 216	33 912	82 150	98 267	132 587	201 475	223 636	222 781	239 906	291 277
9.	8-9 év	67 216	33 912	82 150	95 267	128 587	193 475	215 636	210 781	227 906	279 277
10.	9-10 év	70 376	40 152	87 193	103 325	142 689	213 689	237 796	238 985	258 125	313 525
11.	10-11 év	70 376	40 152	87 193	103 325	142 689	213 689	237 796	238 985	258 125	313 525
12.	11-12 év	70 376	40 152	87 193	103 325	142 689	213 689	237 796	238 985	258 125	313 525
13.	12-13 év	74 536	45 392	93 238	106 382	151 792	224 768	250 956	250 191	271 344	330 772
14.	13-14 év	74 536	45 392	93 238	106 382	151 792	224 768	250 956	250 191	271 344	330 772
15.	14-15 év	74 536	45 392	93 238	106 382	151 792	224 768	250 956	250 191	271 344	330 772
16.	15-16 év	77 698	51 634	98 281	114 441	165 894	244 913	273 117	278 394	301 563	365 020
17.	16-17 év	77 698	51 634	98 281	110 441	161 894	236 913	265 117	256 394	279 563	343 020
18.	17-18 év	77 698	51 634	98 281	110 441	161 894	236 913	265 117	256 394	279 563	343 020
19.	18-19 év	80 858	56 874	104 325	118 499	175 995	257 059	287 277	284 598	309 780	377 269
20.	19-20 év	80 858	56 874	104 325	118 499	175 995	257 059	287 277	284 598	309 780	377 269
21.	20-21 év	80 858	53 874	101 325	114 499	171 995	237 059	267 277	273 598	298 780	366 269
22.	21-22 év	85 018	60 116	107 368	122 558	186 098	257 204	289 438	301 802	329 000	400 518
23.	22-23 év	85 018	60 116	107 368	122 558	186 098	257 204	289 438	301 802	329 000	400 518
24.	23-24 év	85 018	60 116	107 368	122 558	186 098	257 204	289 438	301 802	329 000	400 518
25.	24-25 év	86 178	63 356	110 413	125 616	195 200	255 350	289 598	320 006	349 218	424 766
26.	25-26 év	86 178	63 356	110 413	125 616	195 200	255 350	289 598	320 006	349 218	424 766
27.	26-27 év	86 178	63 356	110 413	125 616	195 200	255 350	289 598	320 006	349 218	424 766
28.	27-28 év	90 337	69 595	116 456	133 674	209 301	275 497	311 758	348 210	379 436	459 013
29.	28-29 év	87 337	63 595	110 456	127 647	203 301	263 497	299 758	338 210	369 436	449 013
30.	29-30 év	87 337	63 595	110 456	127 647	203 301	263 497	299 758	338 210	369 436	449 013
31.	30-31 év	91 498	69 835	116 499	135 734	217 404	283 641	321 918	366 416	399 656	483 261
32.	31-32 év	91 498	69 835	116 499	135 734	217 404	283 641	321 918	366 416	399 656	483 261
33.	32-33 év	87 498	64 835	111 499	129 734	211 404	274 641	312 918	341 416	374 656	458 261
34.	33-34 év	91 659	71 077	117 542	137 792	225 505	294 787	335 078	369 621	404 873	492 509
35.	34-35 év	91 659	71 077	117 542	137 792	225 505	294 787	335 078	369 621	404 873	492 509
36.	35-36 év	91 659	71 077	117 542	137 792	225 505	294 787	335 078	369 621	404 873	492 509
37.	36-37 év	92 819	71 317	117 587	138 848	237 607	310 932	353 241	382 824	420 092	511 757
38.	37-38 év	92 819	71 317	117 587	138 848	237 607	310 932	353 241	382 824	420 092	511 757
39.	38-39 év	92 819	71 317	117 587	138 848	237 607	310 932	353 241	382 824	420 092	511 757
40.	39-40 év	96 981	77 556	126 631	146 908	251 710	331 078	375 401	411 028	450 311	546 004
41.	40-41 év	93 981	71 556	117 631	140 908	249 710	324 078	368 401	386 028	425 311	521 004
42.	41-42 év	93 981	71 556	117 631	140 908	249 710	324 078	368 401	386 028	425 311	521 004
43.	42-43 év	98 141	77 798	123 674	148 966	263 811	344 226	390 226	414 232	455 530	555 252
44.	43-44 év	98 141	77 798	123 674	148 966	263 811	344 226	390 226	414 232	455 530	555 252
45.	44-45 év	95 141	71 798	117 674	141 966	256 811	325 226	371 562	390 232	431 530	531 252
46.	45-46 év	99 341	78 124	123 792	150 146	271 220	345 854	394 275	419 255	462 652	566 561
47.	46-47 év	99 341	78 124	123 792	150 146	271 220	345 854	394 275	419 255	462 652	566 561
48.	47-48 év	99 341	78 124	123 792	150 146	271 220	345 854	394 275	419 255	462 652	566 561
49.	48 év	100 592	78 535	123 982	152 445	279 938	348 980	399 561	425 064	470 647	578 904

⁶⁵ A 189/2024. (VII. 8.) Korm. rendelet visszamenőleges hatályú módosításával.

13. melléklet - Orvosok egészségügyi kiegészítő pótlékának összege 2018. január 1-től (Ft)⁶⁶

		H	I	J
1.	0-1 év	20 820	220 320	232 820
2.	1-2 év	20 820	220 320	232 820
3.	2-3 év	20 820	220 320	232 820
4.	3-4 év	27 320	226 720	242 120
5.	4-5 év	12 270	211 670	227 070
6.	5-6 év	12 270	211 670	227 070
7.	6-7 év	18 770	219 870	238 670
8.	7-8 év	18 770	219 870	236 670
9.	8-9 év	10 170	211 270	236 670
10.	9-10 év	16 570	220 470	241 570
11.	10-11 év	16 570	220 470	241 570
12.	11-12 év	16 570	220 470	241 570
13.	12-13 év	10 349	218 349	240 449
14.	13-14 év	10 349	218 349	240 449
15.	14-15 év	10 349	218 349	240 449
16.	15-16 év	18 419	229 049	252 049
17.	16-17 év	2 134	213 034	236 034
18.	17-18 év	2 134	213 034	236 034
19.	18-19 év	11 834	223 634	245 334
20.	19-20 év	11 834	223 634	245 334
21.	20-21 év	3 361	215 161	236 861
22.	21-22 év	13 061	225 861	246 461
23.	22-23 év	13 061	225 861	246 461
24.	23-24 év	13 061	225 861	246 461
25.	24-25 év	12 193	223 793	245 593
26.	25-26 év	12 193	223 793	245 593
27.	26-27 év	12 193	223 793	245 593
28.	27-28 év	21 893	232 293	255 293
29.	28-29 év	3 707	214 108	237 107
30.	29-30 év	3 707	214 108	237 107
31.	30-31 év	12 108	226 608	246 708
32.	31-32 év	12 108	222 608	246 708
33.	32-33 év	0	204 422	228 522
34.	33-34 év	2 422	213 022	238 222
35.	34-35 év	2 422	213 022	238 222
36.	35-36 év	2 422	213 022	238 222
37.	36-37 év	0	204 737	230 837
38.	37-38 év	0	204 737	230 837
39.	38-39 év	0	204 737	230 837
40.	39-40 év	1 037	214 637	241 637
41.	40-41 év	0	196 451	223 452
42.	41-42 év	0	196 451	223 452
43.	42-43 év	0	206 436	234 268
44.	43-44 év	0	206 436	234 268
45.	44-45 év	0	188 251	216 082
46.	45-46 év	0	198 191	226 897
47.	46-47 év	0	198 191	226 897
48.	47-48 év	0	198 191	226 897
49.	48 év	0	189 945	219 527

⁶⁶ Hatályba lépés óta nem változott.