

AZ OKTATÁSBAN DOLGOZÓK HELYZETÉVEL FOGLALKOZÓ MUNKACSOPORT JAVASLATAI¹

Munkacsoport-vezető: Nahalka István

(lezárva: 2025. december 8.)

Tartalomjegyzék

1. Feladatok, intézkedések.....	2
1.1. A jogállás, foglalkoztatás kérdései	2
1.2. Munkáltatói jogok, intézményi autonómia, a vezetői megbízások kérdései	3
1.3. Bérek	5
1.4. Pedagógusok és NOKS dolgozók száma, a munka mennyisége, túlterhelés.....	6
1.5. Pedagógusminőség.....	8
1.6. Munkakörülmények	10
1.7. Érdekegyeztetés	11
2. Helyzetleírás	11

A pedagógustársadalom helyzetét számos, egymással csak laza kapcsolatban álló probléma jellemzi. Egy új oktatáspolitikának egyszerre több irányban kell hozzálátnia a változtatásoknak. Kiemelkednek azonban

- az intézményi és személyi autonómiával,
- a pedagógusminőséggel,
- a jogállással, a foglalkoztatással,
- a munkáltatói jogokkal,
- a vezetők megbízásával,
- a bérekkel,
- a pedagógusmunka mennyiségével, a túlterheléssel, valamint a
- munkakörülményekkel kapcsolatos kérdések.

A munkacsoport is e problémákra, oktatásigazgatási, oktatáspolitikai kérdésekre összpontosított a munkája során, a 100 ponthoz képest lényegesen részletesebben

¹ A háttéranyag eredetijét a 2022 tavaszán az ELEGY kezdeményezésére létrejött szakértői munkacsoport hozta létre. 2025 novemberében ez került aktualizálásra.

megfogalmazva a szükséges intézkedéseket, feladatokat. Az elkészült javaslat 1. fejezetében pontokba szedve összefoglaljuk a teendőket, a szükséges intézkedéseket. Akinek magyarázatokra, érvelésre van szüksége, olvassa el a javaslat 2. fejezetét is, amely a jelenlegi helyzet leírásával, illetve a különösen problematikus kérdések részletesebb kifejtésével foglalkoznak.

1. Feladatok, intézkedések

1.1. A jogállás, foglalkoztatás kérdései

1.1.1. **A közalkalmazotti jogok helyreállítása az önkormányzati és állami fenntartású intézményekben alkalmazottak számára.** A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével kialakult helyzetet alaposan elemezni kell, és olyan megoldást kell találni a **pedagógusok jogviszonyának rendezésére**, amely a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése előtti helyzetben meglévő jogaikat, lehetőségeiket biztosítja. Ez lehet akár a közalkalmazotti jogviszony egy korszerűsített formában való helyreállítása is. Amennyiben ez lesz a megoldás, akkor szükség lesz a munkaviszony és a közalkalmazotti jogviszony szembeállításával kapcsolatban meglévő **tévhitek elosztatására**, illetve sajátos feladatokra sajátos, a közalkalmazotttól eltérő foglalkoztatási formák lehetővé tételére.

1.1.2. A szakképzésben az „oktató” elnevezés helyett ismét a **„pedagógus” legyen a hivatalos elnevezés.**

1.1.3. Az egységes ágazati irányítás kialakításának részeként **váljanak alapjaiban egységessé a szakképzésben és a közoktatás más területein a következők:** az oktatásban dolgozók által végzett munka tartalmának meghatározása, a munkakörök meghatározásának módja és tartalma, a dolgozókkal szemben támasztott követelmények. A kétféle terület közötti indokolt különbségek és további, eltérő feladatrendszerből eredő eltérések szintén az egységes irányítást leíró jogszabályban legyenek benne.

1.1.4. Az intézmények belső irányításával kapcsolatos szabályok nagy részét maga az intézmény alakíthassa ki. Központilag e munka bizonyos kereteit érdemes normába foglalni, illetve bizonyos, **a demokratikus működés biztosításához szükséges egységes szabályokat kell kialakítani.** Ezen átalakítás során erősödjék a nevelőtestületek szerepe, az intézményi kérdések eldöntésében a mainál jóval nagyobb szerepet kell biztosítani az intézményekben dolgozók, továbbá a szülők és a diákok közösségeinek. Az intézmények igazgatóinak jogköre

a munkáltatói jogokra, a gazdasági döntések egy jelentős részére (de nem a legfontosabbakra), az azonnali intézkedéseket jelentő ügyekre, a bérgazdálkodásra, és még néhány evidens módon az első számú vezetőhöz rendelhető jogra terjedjen ki. Stratégiai kérdésekben, átfogó szakmai témákat illetően, jelentős gazdálkodási ügyekben, az iskolai infrastruktúrával kapcsolatos jelentősebb kérdésekben viszont **a nevelőtestület döntési jogát, a tanulók és a szülők szervezete véleményezési jogát** kell biztosítani.

1.2. Munkáltatói jogok, intézményi autonómia, a vezetői megbízások kérdései

1.2.1. Intézményi autonómia biztosítása a szakmai kérdésekben, a munkáltatói jogok gyakorlása és a gazdálkodás terén.

- Az intézmény pedagógiai programját **a fenntartó hagyja jóvá** továbbra is.
- Egyik lehetőségként biztosítsuk az iskolák számára, hogy **a helyi tanterv ne írja elő részletesen a célokat, a követelményeket és a tananyagot** (az iskola tantestületi döntéssel, kikérve a szülői és a diákképviselői szervezetek véleményét, a NAT-ban szereplő fejlesztési feladatokat és más tartalmakat helyi speciális elemekkel kiegészítő helyi tantervet terjesszen fel a fenntartóhoz).
- **A tantárgyfelosztás, az iskolai szabályzatok önálló, demokratikus, a jogszabályoknak megfelelő kialakítása egyértelműen az intézmény feladata legyen.**
- A tartalmi szabályozás a mainál nagyobb arányban biztosítson lehetőséget **szabadon választható időkeretek** kialakítására a helyi tantervben. Ezt a célt a leginkább akkor lehet elérni, ha a központi tartalmi szabályozás nem rögzíti a tantárgyakat és az óraszámokat, pusztán képzési szakaszonként és iskolatípustól függetlenül a heti tanulói kötelező óraszámok maximumát, amely számok határozottan kisebbek kell, hogy legyenek a mostaniaknál.
- A pedagógusok, a technikai és a NOKS dolgozók fölötti munkáltatói jogokat **az iskola igazgatója** gyakorolja.
- **A pedagógusok nyugdíj melletti foglalkoztatása maradjon lehetséges.**
- Maradjon meg a **pedagógiai végzettséggel nem rendelkezők** megbízásos alkalmazásának lehetősége, az iskola pedagógiai programjában szabályozott elvek alapján.

- Alapszabály, hogy **az iskola önálló gazdálkodó szervezet**, az ehhez szükséges feltételeket ki kell alakítani. Ettől a szabálytól csak magának az iskolának (a nevelőtestületnek) a kezdeményezésére lehet eltérni, ilyen esetben megállapodás kialakítása szükséges az iskola fenntartója és az iskola között a gazdálkodási feladatok vagy egy részük fenntartónak való átadásáról.

1.2.2. Az iskola igazgatója felett minden munkáltatói jogot **a fenntartó**, az iskolavezetés további tagjai esetében **az iskola igazgatója gyakorol**. Új igazgató megbízása, továbbá az igazgató felmentése ügyében a fenntartó köteles kikérni a nevelőtestület, a szülői és a diák képviseleti szervezetek véleményét. Ha a három vélemény közül kettő negatív, akkor **a fenntartó köteles új pályázatot kiírni**. Ha a három vélemény közül egy (bármelyik) negatív a tervezett döntéssel szemben, akkor **a fenntartó köteles egyeztetéseket folytatni a szervezetek képviselőivel, törekedve konszenzus kialakítására**, majd ennek befejeztével újból kikérni a döntéssel kapcsolatban negatív véleményt megfogalmazó szervezet véleményét. Ha továbbra sem alakul ki konszenzus, akkor a fenntartó **szabadon dönthet** a kinevezés vagy felmentés kérdésében, azonban a döntésének hatásait figyelemmel kell kísérnie, és **a döntést követő egy év elteltével a tapasztalatokról, a következményekről értékelést kell készítenie**, amelyet meg kell vitatnia a döntést véleményező szervezetekkel (a szülők és a tanulók képviseleti szervezetei esetén a megbízottakkal). A cél az, hogy jelentős ellenállás esetén a döntést hozó testületnek valóban nagyon alaposan elemeznie kelljen döntésének következményeit, illetve a döntésben jelentős mértékben érintettek demokratikus módon részt vehessenek a folyamatban. Ugyanakkor vétőjog, egyetértési jog kialakítását nem javasoljuk, mert az a döntésért és következményeiért felelősséggel tartozó szervet, szervezetet indokolatlan mértékben korlátozza.

1.2.3. A szülői és diák képviselet lehetősége akkor adott, ha az iskola szervezeti és működési szabályzatában pontosan szabályozva van, hogy **milyen szervezetekről van szó, azok milyen módon hoznak döntéseket**, tehát az is szabályozott, hogy egy igazgatói megbízás vagy a megbízás visszavonása kérdésében hogyan születik meg demokratikus módon a szervezet véleménye.

1.2.4. Alapkövetelmény, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásával kapcsolatos döntések **transzparens** módon kell, hogy végbemenjenek, természetesen a személyiségi, a személyi adatokhoz fűződő jogok biztosításával.

1.2.5. Tekintve, hogy a munkáltatói jogok gyakorlása, a kinevezések és felmentések államigazgatási jellegű döntések, amelyekkel kapcsolatban érvényesülnek az ezekre szokásos

fellebbviteli jogok, **e döntések bármikor megtámadhatók a bíróság előtt.** Fontos jogi kérdés, hogyan lehetne biztosítani, hogy bírói döntéssel semmissé lehessen tenni olyan döntéseket, amelyek nyilvánvalóan etikátlanak, korruptak, az oktatástól távol álló érdekeket szolgálnak.

1.2.6. A NOKS és egyéb, kisegítő és ügyviteli dolgozók létszámának megállapításában új rendszerre szükséges áttérni: e létszámot az intézményekben nem a tanulólétszámhoz, hanem **az ellátandó feladatok mennyiségéhez** szükséges kötni. Így például nagyobb létszám biztosítása szükséges az átlagosnál nagyobb arányban HH, HHH, SNI, BTMN tanulókat nevelő intézményekben. A legegyszerűbb megoldás a létszámoknak e tanulók kategóriákba esők arányszámához való kötése.

1.2.7. Az iskolák önállóságának részeként, a megfelelő forrás biztosításával az igazgatók döntsenek **a technikai dolgozók létszámáról is, és a munkáltatóik is az igazgatók** legyenek. Megfelelően szabályozni kell az eljárást azokra az esetekre, amikor az iskola – saját kezdeményezésére – nem gazdálkodik önállóan.

1.3. Bérek

1.3.1. A pedagógusok alapbérének átlagát a diplomás bérek átlagának 80%-áig szükséges emelni, amiben azonban már a tervezett, heti 22 kötelező tanórán felüli oktatás bérvonzata is benne van. Az egy intézmény számára biztosított bértömeget az ellátandó feladathoz, és nem a tényleges létszámhoz kell igazítani. Ezen kívül e bértömeghez viszonyítottan rögzített arányokkal bérpótlékokra, differenciált bérezésre és eseti feladatok elvégzésére adott díjazásra van szükség. Nem kell most meghatározni az arányokat, ezért inkább csak példaként írunk le egy „kiosztást”: 10%-ot (a diplomás átlagbér 8%-át) minőségi bérpótléokra (differenciált bérezés), 10%-ot (8%) tartós bérpótlékokra (HH, SNI, BTMN tanulók tanítása – de ez a jelenleg 20%-os mértékű bérkiegészítés fölött érvényes, speciális esélyegyenlőségi feladatok ellátására –, osztályfőnök, munkaközösség vezető, több szakot tanító stb.), 5%-ot (4%) helyi feladatalapú bérpótléokra lehetne fordítani (ebben a példában). **Így a pedagógusok átlagos fizetése (alapbér + differenciált bér + állandó bérpótlék + aktuális bérpótlék) a diplomás átlagbér szintjére emelkedne.**

1.3.2. A vetítési alap megváltoztatása még önmagában nem oldja meg a bérekkel kapcsolatos összes kérdést. Kell egy konkrét számítási módszer ahhoz, hogy bárkinek az alapbére az adataiból kiszámítható legyen. A kiszámíthatóság egyik megoldása a szabályozásnak bértábla

alapúvá tétele, egy bértábla újbóli kialakítása, aminek során a következő elveket kellene figyelembe venni:

- A **pályán eltöltött idővel növekvő** legyen az alapbér.
- A kialakítandó bértáblában az alapbér növekedésének meredeksége legyen megfelelő a **kezdő pedagógusok** ösztönzéséhez.
- A bértábla tartalmazza a kialakítandó **új életpályamodell (előmeneteli rendszer vagy másképpen karrierút) fázisainak megfelelő előrelépéseket.**
- A bértábla legyen érzékeny a következőkre: **új végzettségek megszerzése** (új szak, PhD, szakirányú továbbképzési szakon szerzett végzettség), **továbbképzések sikeres teljesítése.**

1.3.3. Az értékállóságot a pedagógus átlagbérnek a **diplomás átlagbérhez való kötése** jelenti. A költségvetési törvény megalkotásakor kell meghatározni, hogy konkrétan ez a viszonyítási alap mi legyen.

1.3.4. **Négyelemű bérrendszer** kialakítását javasoljuk (ahogy már érzékeltettük): (1) **alapbér**, ez legyen a diplomás átlagbér 80%-a, (2) **pótlékok**, (3) **minőségi bérpótlék**, (4) **aktuális feladatokhoz kapcsolódó keresetrész** (ez utóbbi elem esetén egyéb, a béren kívüli források is szerepet kaphatnak, pályázatok, támogatás stb.). A közoktatás különféle területein, különösen a szakképzésben előforduló sajátos feladattípusokkal kapcsolatban szektorspecifikus elemek is megjelenhetnek a bérrendszerben.

1.3.5. A szakképzésben és a közoktatás más területein dolgozó pedagógusok, illetve nem pedagógusok számára **közös bérrendszer** kidolgozása. Ez egyben közös előmeneteli rendszert (karrierutat) is jelent.

1.3.6. Forrás biztosítása a **felmentési idő alatti illetményre** annak érdekében, hogy a felmentés magasabb költsége ne akadályozza az alkalmatlanok elbocsátását.

1.3.7. A pedagógusok béremelésével együtt **az intézmények NOKS dolgozóinak és a technikai dolgozóknak a jelentős fizetésemelésére is sort kell keríteni**, rájuk is vonatkoznia kellene a bértáblának és e területen is ki kell építeni az értékállóság garanciáit.

1.4. Pedagógusok és NOKS dolgozók száma, a munka mennyisége, túlterhelés

1.4.1. Az osztálylétszámok kérdésében **elemzésekre** van szükség, megállapítandó, hogy van-e lehetőség e téren racionalizálásra (nagyon valószínű, hogy ez nem lehetséges). Ezzel összefüggésben **rendezni kell a szükséges pedagóguslétszám kiszámításának szabályozását**, a szabályoknak a feltételekhez, körülményekhez való igazításával, a státuszgazdálkodás rendbetételével.

1.4.2. **Fel kell mérni az országban a csoportbontások helyzetét**, és amennyiben e rendszerben valóban pazarlás tapasztalható, akkor szigorúan betartandó szabályokat kell kialakítani, s a szabálytól pedig csak az alapbér adott intézményi tömegén túl rendelkezésre álló plusz források megléte esetén lehet eltérni. A vizsgálat eredménye lehet az is, hogy valójában e területen nem számottevő az elérhető megtakarítás, ezért a kérdésben hagyni kell érvényesülni az új bérszabályozást. Nagy valószínűséggel ma nagy egyenlőtlenségek vannak e tekintetben, amelyek mindenekelőtt a státuszgazdálkodás nem megfelelő szabályozására vezethetők vissza.

1.4.3. A **kisiskola** problémájának a megoldása csakis a helyi konkrét viszonyok figyelembevételével, egyedi megoldások alkalmazásával, az érintetteknek a döntés-előkészítési folyamatba történő bekapcsolásával és a szükséges szociális munka biztosításával lehetséges.

1.4.4. Jelenleg még nem lehet választ adni arra a kérdésre, hogy **a tantervekben rögzített heti óraszámok csökkentése enyhítheti-e a pedagógushiány problémát**. A feladatot – az óraszámok csökkentését – mindenképpen végre kell hajtani, és majd meglátjuk, hogy ennek a döntésnek lesz-e hatása a pedagóguslétszámra. Azért nem biztos a pedagógushiány csökkenésére való hatás, mert közben **a pedagógusok kötelezően ellátott heti óraszámát is csökkenteni kell**.

1.4.5. A szakos ellátottság javítása érdekében **meg kell szüntetni azokat a foglalkoztatási formákat, amelyekben egy szaktanár inkább gyermekfelügyeleti és hasonló, nem a szakértelmét kamatoztató feladatokat kap** (nem ideértve a napköziben végzett, tartalmas nevelőmunkát), ahelyett, hogy a több iskolában való tanítás feltételeit alakítanánk ki.

1.4.6. A **mesterpedagógusok kapacitásai** nagyon sok esetben nincsenek optimálisan kihasználva, e kérdésben új szabályozásra van szükség.

1.4.7. További átmeneti, a pedagógus létszámproblémán javító intézkedések kapcsolódhatnak **a pályakezdés segítéséhez**. Egyszeri pályakezdési támogatás, szolgálati lakás program indítása, a pályakezdekör fokozatosan csökkenő munkaidőkedvezmény – csak néhány ötlet a lehetséges programokra.

1.4.8. A pálya vonzóbbá tételét segíthetnék az összes oktatásban dolgozóra érvényesíthető **juttatások, kedvezmények**: a kulturális intézményekben kedvezményes jegyvásárlás, könyvvásárlási kedvezmények, szoftverekhez, internet előfizetéshez való kedvezményes hozzájutás kiszélesítése, könnyebb bérlakáshoz juttatás, ehhez kapcsolódó támogatás, lakhatási támogatás általában.

1.4.9. **A pedagógusok heti kötelező, tanításra fordított óraszám 22, minden e fölött ellátott tanóráért világosan megfogalmazott szabályok szerint túlóradíjat kell számolni.** Különböző feladatok ellátásáért továbbra is biztosítani lehetne óraszámkedvezményt (pl. osztályfőnöki munka). Ez a költség az alapbér része, vagyis a költségvetés kialakítása során mindig figyelembe veendő a diplomás átlagbér 80%-ának tervezése során. Hosszú távon a 22 óra csökkentése is indokolt lesz. A pedagógusok részvételével szükséges megvitatni, hogy a különböző pedagóguskategóriák (óvodai nevelő, tanító, általános iskolai tanár, középiskolai tanár, napközi otthonos nevelő stb.) számára eltérő heti kötelező óraszámok kialakítására van-e szükség, s ha igen, milyen mértékű legyen a differenciálás.

1.4.10. Ugyanakkor a közoktatás és a szakképzés egészére szükséges annak eldöntése, hogy a tantárgyak sajátosságai miatt **a felkészülésre és értékelési feladatokra fordított idő, a tananyagok és módszertani anyagok készítése miatt adódó többletfeladatok** befolyásolhatják-e a kötelező tanórák számának meghatározását.

1.4.11. Szükséges, hogy alapvető információkkal rendelkezünk **az oktatásban dolgozók munkakörülményeiről általában, és ezen belül a területi, az iskolatípusokhoz, a feladatkörökhöz kapcsolódó eltérésekről.** Ezt a vizsgálatot azonban az alapvető változtatások megtétele (elsősorban az óraszámok rendezése) után kell elvégezni.

1.5. Pedagógusminőség

1.5.1. Ki kell alakítani egy **új iskolai értékelési rendszert**, amely a szervezet, benne a pedagógusok és NOKS dolgozók munkájára vonatkozik, fejlesztő jellegű, súlypontja a szervezet értékelésén van, és benne az önértékelés a domináns. A kialakításnál érdemes figyelembe venni a szakképzésben működő rendszer tapasztalatait.

1.5.2. Az értékelési rendszernek valamilyen módon biztosítani kell egy **pedagógus előmeneteli rendszert (karrierutat)** is, továbbá kialakítása során biztosítani kell egy **minél kisebb konfliktusokat generáló átmenetet** a jelenlegi értékelési rendszerből egy újba. Bármilyen módon történik majd az előmeneteli rendszerben a pedagógusok értékelése, annak

során figyelembe kell venni a tanulói, a szülői és a munkatársi értékeléseket is. Az értékelési rendszer részévé kell tenni a dolgozók elismerésének egyéb lehetőségeit is: díjak, ösztöndíjak, tanulmányutak stb. További feladat a NOKS dolgozók előmeneteli rendszerének a kialakítása is.

1.5.3. Az értékelési rendszer átalakításának megoldása könnyebbnek látszik a szervezetek, az intézmények értékelése terén, és komoly problémákkal kell szembenéznünk a pedagógusminősítés gyökeres átalakítása során. A szervezetek, az intézmények értékelésével nem érdemes e javaslatok között részletesen foglalkozni, csak **néhány fontosabb szempontot** említünk:

- Már ma is létezik **intézményi önértékelés**, ennek szisztémájából nagyon sok minden megtartható.
- Azt kell kimódolni, **hogyan tehetnénk az értékelési rendszer leginkább hangsúlyos elemévé az intézményi önértékelést.**
- Létre kell hozni egy az államtól szakmailag független, de az állam által fenntartott **független tanfelügyeleti szervezetet.**
- A független tanfelügyelet **feladatai:** (1) kockázat alapú külső intézményértékelés (csak akkor lép működésbe, ha egy intézményben az eredményességgel, hatékonysággal kapcsolatban, megszabott indikátorok értékei alapján súlyos problémák mutatkoznak), (2) az intézmények segítése önértékelési folyamataikban, (3) meghatározott szervezetektől (pl. minisztérium, fenntartó szervezet) érkező felkérés esetén értékelő folyamatok elvégzése.

1.5.4. Az egyetemek pedagógiai, pedagógusképző szervezeti egységei mellett hozzunk létre **pedagógiai kutatási és fejlesztési központokat**, amelyeknek a szakmai irányítását az egyetemek megfelelő szervezeti egységei végzik, azonban jelentős anyagi támogatási háttérrel itt kutatások és fejlesztések zajlanak, továbbképzési programok kialakításán és szervezésén dolgozik a központ, együttműködik független pedagógiai szakemberekkel, valamint szakmai szervezetekkel, illetve közoktatási intézményekkel stb.

1.5.5. A pedagógusok továbbképzésében **meg kell szüntetni a központosítást**, a Nemzeti Közszerződési Egyetem és az Oktatási Hivatal monopolhelyzetét. Az akkreditációt újból lehetővé kell tenni. **A formák gazdagítására van szükség.** A tanfolyamszerű képzések mellett jelenjenek meg és legyenek kreditként beszámíthatók a jó gyakorlatok elterjesztését szolgáló

formák, a pedagógusok, illetve intézmények közötti horizontális szakmai, pedagógiai kapcsolatépítés, a tanulás helyi formái.

1.5.6. Ki kell építeni az oktatási-nevelési intézmények **vezetői képzésének, továbbképzésének rendszerét**. A rendszer az általános pedagógus továbbképzési rendszer részeként, de természetesen sajátos tartalommal és szervezésben működne. A vezetők támogatása érdekében segíteni kell a coaching szolgáltatások igénybevételét, támogatni kell a vállalati vezetőkkel közös tanulási lehetőségek szervezését, az eszmecserék, esetmegbeszélések lebonyolítását, vezetői konzultatív csoportok létrejöttét. A továbbképzésekre való jelentkezésekhez ne legyen szükség a fenntartó egyetértésére.

1.6. Munkakörülmények

1.6.1. Fel kell mérni a helyzetet, és egy közép- és hosszú távra ütemezett programot kell kidolgozni **a nevelést, oktatást segítő szakemberek**, vagyis a pedagógiai asszisztensek, az iskolapszichológusok, könyvtárosok, a digitális asszisztensek, a gyógypedagógusok, gyógypedagógiai asszisztensek, ifjúságvédelmi, családvédelmi szakemberek, szociálpedagógusok megfelelő létszámának biztosítására. Ez az egyik olyan program, amely jelentősen részesedne az oktatásügybe juttatott további forrásokból, tehát nagyon megfontolt terv elkészítésére van szükség.

1.6.2. Nemcsak a pénzügyi források szűk volta probléma itt, hanem a **megfelelő létszám** rendelkezésre állása is. Alaposan elemezni kell, felmérve a lehetőségeket, hogy milyen ütemű létszámfejlesztés lehetséges, a felsőoktatási képzés ehhez igazítása is szükséges.

1.6.3. A pedagógusi munka segítése érdekében **válják lényegében szabaddá a civil szervezetek és szakértők meghívása** a tanórákra speciális pedagógiai feladatok ellátása érdekében. A gyermekekre káros, pedagógiai szempontból negatív hatások elkerülésére, a gyerekek, fiatalok indokolt védelmére nem szükséges szabályokat kidolgozni, mert természetesen ez elemi pedagógiai feladat, amelyre a pedagógusoknak alkalmasnak kell lenniük, nem csak az ilyen szituációkban.

1.6.4. A „**Sabbatical Year**” („kutatói év”, amely alatt a pedagógus nem tanít, hanem valamilyen jelentősebb szakmai feladatot végez el) intézményének hazai meghonosítását meg kellene fontolni. Mivel ez a feladat is költségigényes, ezért csak nagyon alapos elemzés után szabad bevezetni, akkor, ha egyrészt az anyagi fedezet, másrészt a kieső oktatói, nevelői

tevékenység pótlásának lehetősége rendelkezésre áll. Sajnos ez az állapot várhatóan csak sokára állhat majd elő.

1.7. Érdekegyeztetés

1.7.1. **Át kell tekinteni az oktatásban dolgozókkal kapcsolatos érdekegyeztetési rendszer működését** jó néhány évtizedre visszamenőleg, le kell vonni a megfelelő tanulságokat, és az érdekelt szakszervezetekkel és szakmai szervezetekkel szoros együttműködésben **ki kell alakítani a szakmai érdekegyeztetés új rendszerét.**

1.7.2. A **Nemzeti Pedagógus Kar** működésével kapcsolatos szabályokat meg kell változtatni. Meg kell szüntetni a kötelező tagságot, a külön anyagi támogatást, besorolva a Kart a civil, szakmai szervezetek körébe, ahol más ilyen szervezetekkel megegyező módon vehet részt a szervezetek támogatásában. A Kar az oktatás területén működő civil szervezetekhez képest kiváltságos helyzetét, a különleges jogosultságokat meg kell szüntetni.

1.7.3. A **sztrájk törvény** rendelkezéseit a 2010 decemberében módosítás előtti állapotra kell visszaállítani (a még elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás elmaradása ne tegye jogellenessé a sztrájkot)

1.7.4. **Az oktatási szférára vonatkozóan a munkaügyi szabályozás újragondolása, egységes rendszerének kialakítása.**

2. Helyzetleírás

A 2020-as évek közepén Magyarországon az oktatásban a pedagógusok helyzetét olyan problémák határozzák meg, mint **a szakmai autonómia szinte teljes hiánya, a bérek továbbra sem megfelelő szintje, a magas munkaterhelés, a ki nem fizetett többletmunka, a megalázó és igazságtalan teljesítményértékelésből eredő bérkülönbségek** és a mindezekből is fakadó **tartós szakemberhiány,**

2.1. Noha az **EFOP Plusz program** keretében történt béremelés deklarált célja az volt, hogy a pedagógusok átlagbére elérje a diplomás átlagbérek **80 százalékát**, ez a cél **teljes mértékben nem valósult meg.** A bérrendszer átalakítása során ugyanis **megszűnt a bértábla**, így azok, akiknek korábban az adott fokozathoz tartozó minimumértéknél magasabb volt az illetményük,

nem részesültek a kormány által hirdetett mértékű béremelésben – különösen az önkormányzati fenntartású intézményekben.

Ez a feszültség **2024-ben valamelyest mérséklődött**, mivel minden fizetési fokozatra meghatározták, hány százalékkal kell emelni a béreket. Ugyanakkor a béremelésre biztosított központi költségvetési forrás **30 százaléka** felhasználható **egyszeri kifizetésekre** – például a köznevelési foglalkoztatotti jutalomra vagy végkielégítésre. Ennek következtében a rendelkezésre álló forrás egy része **nem épül be tartósan a bérekbe**.

A bértábla megszüntetése **jelentős átláthatatlanságot** eredményezett: ma sem lehet pontosan tudni, mekkora volt a béremelkedés átlagos mértéke. A kormányzat **csupán az állami fenntartású, Klebelsberg Központ alá tartozó iskolák** adatairól számol be, míg a **4000-nél is több önkormányzati intézményről** nincsenek nyilvános információk, és az **egyházak, illetve magánfenntartók** esetében is csak szórványadatok érhetők el.

Fontos különbség, hogy a **béremelés** és az **átlagbér-növekedés** nem azonos fogalmak: az Európai Unió felé a kormány **bértömeg-növekedéssel** számol el, ami lehetővé teszi, hogy a forrás egy része **ne tartós béremelésben**, hanem egyszeri kifizetésekből jelenjen meg.

Mindezek következtében a pedagógusok és az oktatási munkát segítőik bére **továbbra sem éri el azt a szintet**, amely valódi **pályán tartó vagy pályára vonzó hatással** bírna. Bár a 2024-es béremelés átmenetileg enyhítette a pedagógushiányt, **a probléma rendszerszinten megmaradt**. A következő öt évben **mintegy 14 ezer pedagógus** éri el a nyugdíjkorhatárt, miközben évente csak **néhány ezer új belépő** érkezik a pályára, és közülük is csupán **töredékük** vállal ténylegesen iskolai munkát. A hiány szinte minden tantárgyi és képzési területet érint.

A jelenlegi előmeneteli rendszer sem nyújt valós ösztönzést: a gyakornoki fokozatból Pedagógus I.-be történő előrelépés **alig jár érezhető béremeléssel**, miközben **jelentősen nőnek a munkaterhek**. A fokozatokon belüli **széles bérsávok** miatt az előmenetel **nem jelent kiszámítható, anyagilag értelmezhető karriert**.

Ezek alapján egyértelmű, hogy a **bértábla visszavezetése** teremthetné meg ismét az **átlátható, kiszámítható és igazságos előmeneteli rendszert**. Ez nemcsak a pedagógusok, hanem az **oktatási-nevelési munkát segítő** és egyéb munkakörben dolgozók helyzetét is javítaná, akik jelenleg jellemzően **minimálbérért, garantált bérminimumért**, ill. a NOKS-munkakörökben foglalkoztatottak legfeljebb annak **10 százalékkal megemelt összegéért** dolgoznak.

2.2. Rendszeres cafeteria a közoktatásban és a szakképzésben nincs, rendszeres év végi jutalom a szakképzésben van csak. Ez utóbbi szakképzési centrumonként nagyon eltérő mértékű.). **Bérpótlékrendszer a szakképzésben lényegében nincs,** csak az osztályfőnöki pótlékot fizetik, ez a szakképző évfolyamokon adminisztrációs díjként ismert. A közoktatásban is méltánytalan a bérpótlékok rendszere, több esetben nincs is pótlék, pedig szükség lenne rá, s ami van, az is csak kis összeget jelent.

2.3. A szakképzésben több további, az e területen végrehajtott változtatások nyomán kialakult bérprobléma említhető, ezek egyben súlyos szabályozatlanságokat is jelentenek:

- A szakképző intézményekben sincs 2020. július 1-től a korábban közalkalmazotti jogviszonyban elismert végzettség és a pályán eltöltött idő figyelembevételével kialakított előmeneteli rendszer (karrierút), bértábla. Ennek alternatívája, **az ígért, a béralku lehetőségét biztosító minőségi bérrendszer nem valósult meg.** Az oktatóknak 30%-os béremelést ígértek, ez hiányosan és esetenként igazságtalanul teljesült. Az egyéb foglalkoztatottaknak a szakképzési centrumok gazdálkodtak ki 4-10% közötti béremelést, központi fedezet nélkül.
- **Béralku helyett bérmegállapítás történt és történik jelenleg is.** Az értékelés alapja a fenntartó által bevezetett, az EQAVET-en alapuló „Hay-rendszer” volt (érzékkelhető elemei: az intézményvezetői értékelés és egy máig ismeretlen fenntartói bérkalkulátor). a szakképzésért felelős miniszter által "javasolt" oktatói értékelési módszertan nem egzakt, mivel a teljesítményszempontok, indikátorok, pontszámok és ezek bérvonzata nincsenek egymással kalibrálva. A folyamat nem transzparens, két bírósági döntés is van arról, hogy megsértették a szakszervezet tájékozódásra vonatkozó jogát.
- A 2022. évet követően megvalósult központi béremelések javították ugyan az oktatók jövedelmi helyzetét, de súlyos igazságtalanságokat is konzerváltak. Az alacsony bázisról induló oktatói fizetések felzárkóztatása számos esetben nem valósult meg a rossz számítási módszertan és a végrehajtás kontrolljának hiányában."

2.4. A pedagógusok helyzetének másik kiemelten neuralgikus pontja a pedagógushiány. Létezését a kormány tagadja, szakértők, szervezetek viszont számítások, vizsgálatok eredményeinek tömegével támasztják alá, hogy igenis van. A konkrét pillanatnyi helyzetről is ijesztőbb a folyamatok tendenciája, illetve a pár éven belül bekövetkező felgyorsulása.

Ugyanakkor fontos probléma az oktatást segítő szakemberek hiánya is. Erről általában kevesebb szó esik, hiszen a gyerekekkel való foglalkozást a pedagógushiány sokkal

közvetlenebb módon lehetetleníti el, azonban a NOKS dolgozók körében mutatkozó hiány is jelentős hatással van a pedagógiai munka, a fejlesztés színvonalára, jelentős mértékben hátráltatja a sajátos nevelési problémák megoldását.

2.5. A pedagógusmunka ma Magyarországon egyszerre túlszabályozott és alulszabályozott. Túlszabályozott elsősorban a szakmai, pedagógiai tevékenység terén, azért, mert a központi tartalmi szabályozás egyrészt túl részletező, másrészt akkora tananyagmennyiség tanítását követeli meg, amely az esetek nagy részében csak formálisan, felületesen „átadható”, csak elégtelen képesség- és attitűdfejlesztést tesz lehetővé. Ma a pedagógusok a közoktatásban csak akkor tudják ellátni legfontosabb feladatukat, a személyre szóló, a korszerű pedagógiai elképzelések szerint differenciált nevelést, ha szabályt szegnek, és nem teljesítik a NAT-ban, a kerettantervekben, a helyi tantervekben leírt képtelen feladatokat. Ez az ex lex állapot azonban nyilván tarthatatlan.

A pedagógusmunka ugyanakkor **alulszabályozott** is. A központi szabályozástól való eltérés lehetőségei (alternatív iskolák) szabályozatlanok, az oktatást irányító minisztérium kegyeitől függ, hogy egy iskolával sikerül-e megállapodni a feltételekről. Számos további, a pedagógusokat, illetve általában az oktatásban dolgozókat – iskolatípustól függetlenül – sújtó, elbizonytalanító szabályozási hiányosság terheli a közoktatás és a szakképzés jogi rendszerét.

A szakképzésben a foglalkoztatás feltételei a szakképzési rendszerben bekövetkezett változtatások után még szabályozatlanabbá váltak, **a jogforrások hiányosak és ellentmondásosak.** Nincsenek kellő pontossággal meghatározva az oktatók feladatai sem. (A tanárok kötelező feladatai sincsenek részletezve, pedig a pótlékok, túlmunka elismeréséhez nem ártana tisztázni, hogy mi és mekkora időkeretben számít munkaköri kötelességnek, mi van azon felül - jelenleg a munkaidőbe „belefér minden” elv uralkodik.) Nem szabályozottak a besorolások (pl. a könyvtárostanárok esetén az oktatói besorolás). A szabályokat az egyes szakképzési centrumok eltérően értelmezik.

2.6. A pedagógusok túlterheltek. Ez nem pusztán az alaptevékenység keretében végzett munka mennyiségével függ össze, hanem annak sokszor nem értelmes voltával, az önállóság hiányával, azzal, hogy a pedagógusoknak számos, alacsonyabb iskolai végzettséggel is ellátható feladatot kell végezniük, összefügg továbbá az adminisztratív részfeladatok túlzottan nagy mennyiségével, és egyáltalán nem utolsó sorban a pedagógushiánnyal. **A túlmunka bérben való elismerése** számos feladatvégzés esetén nem történik meg, a pedagógusok többletmunkája **láthatatlan és díjazatlan.**

A törvény a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt heti 24 órában határozza meg, ami már önmagában magas terhelést jelent. A heti 32 órás kötött munkaidőből fennmaradó 8 óra feladatai gyakran átfedésben vannak a szabadon felhasználható munkaidővel, így a pedagógusok rendszeresen túllépik a heti 32 órát. Mivel ez nincs adminisztrálva, a túlmunkát nem ismerik el és nem fizetik ki.

A pedagógusok számára évente 60 óra eseti helyettesítés díjazás nélkül előírható. A részben kötött munkaidőben foglalkoztatott pedagógusok (azaz a tanárok túlnyomó többsége) rendkívüli munkavégzésért járó díjazásra nem jogosult.

2.7. A szakképzésben a munkaterhelés szabályozása, a többletmunka elismerése csak részben történt meg. Az irányadó jogszabály (Szkr. 135. §.) alapvetően csak az oktatók által tartott foglalkozásokról, mint többletfeladatokról rendelkezik. Itt külön megállapodások köthetők, a gyakorlat szerint az elszámolás alapja „a tanítási évre vonatkozó munkaidőkeretben” teljesített óratömeg. Ez önmagában jogszabályi aggályokat vet fel, pl. az Mt. szerint 6 hónap a maximális munkaidőkeret. Az egyéb többletfeladatok elismerése a gyakorlatban a szakképzésben jelképes vagy meg sem történik. **Az Mt. szerinti rendkívüli munkavégzés (azaz túlóra) alig-alig létezik.** Az eseti helyettesítés fogalmának értelmezése és kifizetési gyakorlata sokszor teljesen eltérő a különböző munkáltatóknál. A helyettesítés díjazása is problematikus: az előre be nem jelentett helyettesítések kifizetése is gyakran elmarad a gyakorlatban – pedig ezt jogszabály írja elő –, de éves szinten 30 óráig bárki beküldhető térítés nélkül.

2.8. A pedagógus-továbbképzési rendszer tartalma és irányítása 2025. szeptember 1-től jelentős mértékben átalakult: a központilag meghatározott, ideológiai irányítású képzések váltak meghatározóvá. A Nemzeti Közzolgálati Egyetem által szervezett továbbképzések tartalma sok esetben nem felel meg a korszerű pedagógia, a tudományos megalapozottság és a módszertani fejlesztés követelményeinek. A tematikákban megjelenő historizáló, politikailag vezérelt elemek nem segítik elő a pedagógusok szakmai megújulását, miközben háttérbe szorulnak a tanulói sokféleség kezelését, a digitális kompetenciák fejlesztését vagy a korszerű oktatási módszereket támogató ismeretek.

A továbbképzési rendszer jelenlegi szabályozása **korlátozza a pedagógusok szakmai autonómiáját.** A kötelezően teljesítendő továbbképzési kreditek nagy része nem a pedagógusok saját választásán alapul, hanem központilag kijelölt tartalmakhoz kötött. Ez a megoldás nem ösztönzi a valódi szakmai fejlődést és az egyéni igényekhez igazodó képzési lehetőségeket is háttérbe szorítja. Szükség volna arra, hogy a pedagógus-továbbképzési

rendszer visszatérjen eredeti céljához: a szakmai tudás bővítéséhez, a korszerű pedagógiai gyakorlatok elterjesztéséhez és a pedagógusok szakmai szabadságának erősítéséhez. Ehhez elengedhetetlen a központosítás megszüntetése, az akkreditáció lehetőségének visszaállítása, az, hogy a pedagógusok szabadon választhassanak a minőségi, szakmailag megalapozott képzések között, és a továbbképzések rendszere a valós szakmai szükségletekre reagáljon.

2.9. A pedagógusok előmeneteli rendszere (karrierútja) nem pusztán a bérek változását egy pedagógus szakmai pályafutása során meghatározó egyik legfontosabb tényező, hanem egyben egy értékelési rendszer, elvileg szakmai fejlődésre, megújulásra ösztönöz.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a pedagógus minősítés ez utóbbi funkcióját nem tölti be, a pedagógustársadalom nem fogadta be a rendszert, a legtöbben kényszerből, nagyrészt formálisan teljesítik a követelményeket. A pedagógusok nagy része nem ismeri el, hogy a mesterpedagógusok akár többsége valódi teljesítmények alapján érte el ezt a minősítést, egy részük a kedvezményeiket igazságtalannak tartja. A portfóliókészítést főleg, funkciótlan tevékenységnek tekintik, ami csak elveszi az időt a tartalmi munkától. A teljes közoktatási értékelési rendszerben túlhangsúlyozott a pedagógusok értékelése, a minősítés és a külső értékelő szervezet részvétele. Ezzel a tanfelügyeleti értékelési rendszer éppen a korszerű pedagógiai értékelési elveknek nem felel meg, mert ezen elvek a szervezetek értékelését (szervezeti és pedagógiai kultúra, tanulószervezetté válás), a fejlesztő jellegű értékelést és az önértékelést preferálják. Ugyanakkor az iskolai önértékelések is túlbürokratizáltak, túl sok adminisztrációval járnak.

2.10. Jelentős feszültségeket gerjeszt, hogy a szakképzésben és a közoktatás egyéb területein az előbbiben végrehajtott változtatások, a fenntartó szervezet módosulása következtében az oktatásban dolgozók helyzetével kapcsolatban nagyon sok téren másfajta viszonyok jöttek létre.