

HÉSZ

Javaslat a katonai illetményrendszer és bértábla 2026. évi parametrizálására

Feltáró elemzés, költségvetési megalapozás és szakpolitikai indokolás – 55–25–20 modell

Státusz	Szakpolitikai döntés-előkészítő munkaanyag
Modell	55% beosztási felelősség / 25% képzettség és kompetencia / 20% rendfokozat
Referenciailletmény	1 000 000 Ft/hó – kalibrációs alapérték
Dátum	2026. szeptember

Módszertani figyelmeztetés: A dokumentum nem a 2012. évi CCV. törvény bértábláját indexálja és nem a hatályos illetményesávok egyszerű átárazását végzi el. A történeti és hatályos joganyag kontrollpont, a javasolt tábla önálló humánstratégiai modell. A 21 000 fős katonai és a mintegy 6 000 fős civil létszám tervezési adat; a végleges pénzügyi döntéshez személyügyi és bér-mikroadatok szükségesek.

Vezetői összefoglaló

A katonai illetményrendszer átalakításának kérdése nem szűkíthető arra, hogy mekkora legyen egy-egy rendfokozat „bére”. A korszerű rendszernek egyszerre kell megfizetnie a tényleges beosztási felelősséget, a Honvédség számára hasznosuló szakmai tudást és a katonai hierarchiából fakadó státuszt, miközben a túlmunka, a rendkívüli szolgálati körülmény, a hiányszakmai piaci nyomás és a tényleges többletteljesítmény elkülönült jogcímen jelenik meg.

A vizsgált 55–25–20 modell ezt a funkcionális tisztaságot teremti meg. A stabil havi illetmény értéképző logikájában a beosztás 55%, a képzettség és kompetencia 25%, a rendfokozat 20% súlyt kap. A senioritás nem válik önálló havi bérelemmé; a hosszú szolgálat elismerését az életpálya-jogosultságok, a szolgálati nyugdíj, a regenerációs elemek, a veteránrendszer, a lakhatási és képzési támogatások szolgálhatják. Ez elválasztja egymástól a „mit ér a munkakör?”, „mit tud az ember?” és „mi a katonai státusza?” kérdéseket.

A 2026. évi költségvetésben a Magyar Honvédség cím személyi juttatási előirányzata 353,923 Mrd Ft, a munkaadói járulékok és szociális hozzájárulási adó előirányzata további 44,709 Mrd Ft. A költségvetési indokolás 27 524 fős átlagos statisztikai állományi létszámmal számol. A jelen modell 21 000 fős katonai tervezési állományára a benchmark bértábla éves stabil illetménytömege 262,369 Mrd Ft, vagyis a személyi juttatási előirányzat 74,1%-a. Ez önmagában nem bizonyítja a finanszírozhatóságot: a személyi juttatási sorból a civil állomány és számos további személyi kifizetés is finanszírozandó.

A legfontosabb feltárási eredmény éppen ezért az, hogy a katonai bértábla költségvetési megalapozása csak a civil állomány bérigényének, a jelenlegi rendszeres és változó katonai kifizetéseknek, az üres státuszoknak, valamint a tényleges jogviszonyi létszámnak a tételes szétválasztásával zárható le. A nyilvános költségvetési dokumentumok a Magyar Honvédség személyi juttatási előirányzatát nem bontják katonai és honvédelmi alkalmazotti alkeretre.

Mutató	Érték
Stabil illetmény modell	55% beosztás + 25% kompetencia + 20% rendfokozat
Referenciailletmény	1 000 000 Ft/hó
Katonai tervezési létszám	21 000 fő
Súlyozott átlagos stabil illetmény	1 041 148 Ft
Éves stabil katonai illetménytömeg	262,369 Mrd Ft
MH 2026 személyi juttatás	353,923 Mrd Ft
Stabil katonai illetménytömeg aránya	74,1%
Történeti 2012 felső/alsó arány	4,47×
Javasolt benchmark felső/alsó arány	4,18×
Civil létszám a stressztesztben	6 000 fő – tervezési feltevés, nyilvános költségvetési bontással nem igazolt

1. A vizsgálat célja és módszertana

A munka célja nem egy politikailag tetszetős számhalmaz létrehozása, hanem annak vizsgálata, hogy a HÉSZ által kidolgozott javadalmazási architektúra milyen konkrét forintértékekkel tehető működőképesé úgy, hogy a bérkülönbségek magyarázhatók, a rendszer belső arányai védhetők, a civil munkaerőpiaccal való verseny kezelhető, és a költségvetési korlát látható maradjon.

A vizsgálat négy forrásréteget választ szét:

- Hivatalos, 2026-ban hatályos jogi és költségvetési adatok: 2025. évi LXIX. törvény, 137/2024. (VI. 28.) Korm. rendelet, 20/2024. (IX. 30.) HM rendelet, 2018. évi CXIV. törvény és kapcsolódó végrehajtási szabályok.
- Történeti kontroll: a 2012. évi CCV. törvény eredeti bérarányai. Ezeket kizárólag relatív arányvizsgálatra használjuk, nem nominális beralapként.
- HÉSZ belső humánstratégiai modell: 55–25–20 súlyozás, B1–B12 munkakörértékelés, K1–K6 kompetenciaszint, célzott pótlék- és prémiumlogika.
- Külső módszertani és munkaerőpiaci kontroll: OECD/SIGMA bérstruktúra-elv, brit katonai független bérfelülvizsgálat szempontjai, valamint a Magyar Honvédség aktuális kiemelt toborzási ajánlatai.

Bizonyossági szabály: Ahol a nyilvános forrás nem teszi lehetővé a katonai és civil bértömeg elkülönítését, ott a dokumentum nem állít tény. A 6 000 fős civil létszámot és a civil átlagilletmény-sávokat stressztesztként kezeli; ezek véglegesítéséhez munkáltatói mikroadat szükséges.

2. Kiinduló probléma: miért nem elegendő egy újabb rendfokozati bértábla?

A katonai szervezetben a rendfokozat fontos, de nem azonos a munkakör gazdasági és szervezeti értékével. Két azonos rendfokozatú katona egészen eltérő felelősségű beosztást tölthet be; ugyanakkor egy magas szakmai kompetenciájú altiszt vagy technikai szakértő a hadrafoghatóság szempontjából nagyobb pótlási kockázatot jelenthet, mint egy alacsonyabb felelősségű, magasabb rendfokozatú beosztás betöltője. Ha a rendszer túlzottan a rendfokozatra épül, a szakértői karrierút anyagilag beszűkül és a vezetővé válás válik az egyetlen érdemi kereseti előrelépéssé.

A hatályos rendszer más problémát hordoz. A 137/2024. (VI. 28.) Korm. rendelet műveleti és adminisztratív besoroláshoz köti az alapilletményt, a 20/2024. (IX. 30.) HM rendelet pedig az irányadó illetménysáv alsó és felső határa között mérlegelési jogkört biztosít a döntésre jogosult eljárónak. Ez rugalmasságot ad, ugyanakkor humánstratégiai szempontból nagyobb követelményt támaszt a döntési szempontok átláthatóságával és az azonos értékű munkák összehasonlíthatóságával szemben.

A javasolt modell ezért nem a rugalmasság megszüntetését célozza. Azt kívánja elérni, hogy a stabil illetményben minden tartós bérkülönbség mögött azonosítható értékképző tényező álljon, az ideiglenes és piaci eltérések pedig elkülönült, felülvizsgálható jogcímen jelenjenek meg.

3. A 2012. évi CCV. törvény tanulsága – aránykontroll, nem visszatérés

A 2012. évi CCV. törvény eredeti modellje egyszerű és könnyen magyarázható szerkezetet alkalmazott: a beosztási illetményhez besorolási szorzó, a viselt rendfokozathoz honvédelmi szorzó kapcsolódott. Az 5. mellékletben a közkatona 2,00 + 0,35, a vezérezredes 9,00 + 1,50 összesített faktorial szerepelt. A két szélső érték aránya mintegy 4,47-szeres volt.

Ebből nem következik, hogy a régi tábla ma megfelelő lenne. A történeti rendszer kevésbé árazta közvetlenül a hasznosuló kompetenciát, a hiányszakmai nyomást és a modern haditechnikai specializációt. A jelen modell számára a 2012-es tábla egyetlen fontos szerepe az, hogy megmutassa: a magyar katonai bérrendszer történetileg sem azonos bérszintű rendfokozatokból állt, hanem érdemi, több mint négyszeres vertikális kereseti ívet alkalmazott.

Rendfokozat	Besorolási szorzó	Honvédelmi szorzó	Összesített kontrollérték
Közkatona	2,00	0,35	2,35
Őrvezető	2,10	0,40	2,50
Tizedes	2,20	0,45	2,65
Szakaszvezető	2,40	0,50	2,90
Őrmester	2,60	0,55	3,15
Törzsőrmester	2,80	0,60	3,40
Főtörzsőrmester	3,00	0,65	3,65
Zászlós	3,30	0,70	4,00
Törzszászlós	3,60	0,75	4,35
Főtörzszászlós	4,00	0,80	4,80
Hadnagy	3,00	0,60	3,60
Főhadnagy	4,00	0,70	4,70
Százados	5,00	0,80	5,80
Őrnagy	5,50	0,90	6,40
Alezredes	6,00	1,00	7,00
Ezredes	7,00	1,10	8,10
Dandártábornok	7,50	1,20	8,70
Vezérőrnagy	8,00	1,30	9,30
Altábornagy	8,50	1,40	9,90
Vezérezredes	9,00	1,50	10,50

Értelmezés: A javasolt benchmarkban a közkatonai 645 000 Ft és a vezérezredesi 2 695 000 Ft aránya 4,18×, vagyis kissé kompresszáltabb a 2012-es 4,47× történeti aránynál. Ez nem célértékből visszaszámolt eredmény, hanem a három komponens és a kiválasztott benchmark-sávok következménye,

4. Az 55–25–20 stabil illetményi architektúra

A modell központi képlete:

$$\text{Stabil havi illetmény} = \text{referenciailletmény} \times [0,55 \times B + 0,25 \times K + 0,20 \times R]$$

ahol B a beosztási, K a képzettségi/kompetencia-, R pedig a rendfokozati szorzó. A referenciailletmény egységes rendszerparaméter; a jelen kalibrációban 1 000 000 Ft/hó. A 55–25–20 arány a stabil illetmény értékképző logikája, nem azt jelenti, hogy a teljes havi jövedelem minden esetben pontosan ilyen arányban oszlik meg. A túlmunka, a speciális szolgálati körülmény, a munkaerőpiaci korrekció és az éves célprémium a stabil illetményen felül jelenik meg.

Komponens	Súly	Mit áraz?	Mit nem áraz?
Beosztási komponens	55%	Felelősség, döntési súly, komplexitás, szervezeti/műveleti hatás	Nem életkort vagy pusztán szolgálati időt fizet.
Képzettségi/kompetencia-komponens	25%	A beosztásban szükséges és ténylegesen használt szakmai tudás	Nem pusztán oklevelek számát fizeti.
Rendfokozati komponens	20%	Katonai státusz, hierarchikus és parancsadási felelősség	Nem helyettesíti a munkakör értékelését.

4.1. Miért 55% a beosztás?

A katonai munkaszervezet legnagyobb bérkülönbségét annak kell magyaráznia, hogy az adott beosztás milyen döntési, személyi, anyagi és hadrafoghatósági következménnyel jár. Ez akadályozza meg, hogy a rendfokozat önmagában felülírja a tényleges munkakörértéket, és lehetővé teszi a parancsnoki és a szakértői pálya egymással összevethető értékelését.

4.2. Miért 25% a kompetencia?

A modern haderő technológiai intenzitása miatt egyes szaktudások megszerzési ideje, pótlási költsége és civil piaci értéke jelentősen eltér. A 25%-os súly elég nagy ahhoz, hogy valódi szakértői karrierutat teremtsen, de csak olyan képesítés vagy kompetencia vehető figyelembe, amely a beosztásban szükséges vagy ténylegesen hasznosul.

4.3. Miért 20% a rendfokozat?

A rendfokozat a katonai jogállás és hierarchia lényegi eleme, ezért pénzügyi jelentőségét meg kell őrizni. Ugyanakkor nem célszerű, hogy a rang önmagában nagyobb bérmeghatározó legyen, mint a tényleges felelősség. A 20%-os súly ezt az egyensúlyt tartja fenn.

4.4. A senioritás tudatos leválasztása

Ugyanazon rendfokozaton belül a szolgálati évek pusztán múlása nem emeli automatikusan a munkakör felelősségét vagy a szakmai teljesítményt. A hosszú szolgálat értékét ezért nem önálló havi senioritási bérelemmel, hanem az életpálya más, célzottabb eszközeivel indokolt elismerni. Ettől a tapasztalat nem válik értéktelenné: ha új kompetenciát, magasabb beosztást vagy rendfokozatot eredményez, a stabil bérben is megjelenik.

5. A beosztási komponens: B1–B12 munkakör-értékelés

A B-sáv nem rendfokozati tábla. A konkrét beosztás értékét egységes módszerrel kell meghatározni. A HÉSZ koncepció öt vizsgálati dimenziót rögzít: döntési/parancsnoki felelősség; személyi és anyagi felelősség; komplexitás és autonómia; hadrafoghatósági hatás; valamint a hibás döntés következményének súlya. A munkakört kell értékelni, nem a pillanatnyi betöltőt.

Sáv	Tipikus funkcionális tartalom	Szorzó
B1	Rutinszerű végrehajtás, szűk döntési tér	0,65
B2	Önálló végrehajtás, alapfelelősség	0,75
B3	Összetett végrehajtás, kiscsoport-koordináció	0,85
B4	Első vonalbeli vezetés vagy képzett szakértői felelősség	0,95
B5	Szenior szakértői / alegységi felelősség	1,05
B6	Századszintű vezetés vagy nagy komplexitású szakértő	1,15
B7	Zászlóalj-törzs / kulcsszakértő, jelentős képesség-hatás	1,30
B8	Zászlóaljvezetés / dandártörzs	1,45
B9	Dandár felső vezetés / központi szenior szakértő	1,60
B10	Dandárparancsnoki / központi igazgatói szint	1,90
B11	Haderőszintű stratégiai vezetés	2,50
B12	Legmagasabb stratégiai parancsnoki felelősség	3,20

A pontozást központi kalibrációnak kell követnie. Enélkül a haderőnemek és szakmai kultúrák saját beosztásait egymáshoz képest felértékelhetik. A javasolt védelem benchmark-beosztások, központi értékelő testület, rendszeres keresztkalibráció és a besorolási indokok dokumentálása.

6. A kompetenciakomponens: K1–K6

A kompetenciakomponens célja nem a végzettség öncélú jutalmazása, hanem a Honvédségben felhasználható tudás megtartása. Egy azonos szintű diploma eltérő beosztásban eltérő értéket képviselhet; ezért a kompetenciaszintet a munkaköri követelményhez és a tényleges felhasználáshoz kell kötni.

Szint	Tartalom	Szorzó
K1	Alap- és általános katonai/munkaköri kompetencia	0,70
K2	Technikai/kezelői szakkompetencia	0,85
K3	Emelt szakmai/altiszti kompetencia	1,00
K4	Felsőfokú vagy szenior technikai kompetencia	1,15
K5	Mester/elit altiszti vagy ritka szakértői kompetencia	1,30

Szint	Tartalom	Szorzó
K6	Stratégiai, posztgraduális, orvosi, mérnöki vagy vezérkari szint	1,50

A rendszer kifejezetten támogatja a kettős – vezetői és szakértői – karrierutat. Egy ritka technikai vagy műveleti szakértelemmel rendelkező altisztnek nem kell kizárólag tiszti vagy parancsnoki irányba továbblépnie ahhoz, hogy az illetménye érdemben növekedjen.

7. Rendfokozati komponens

Rendfokozat	Rendfokozati szorzó
Közkatona	0,55
Őrvezető	0,65
Tizedes	0,75
Szakaszvezető	0,85
Őrmester	0,95
Törzsőrmester	1,05
Főtörzsőrmester	1,15
Zászlós	1,25
Törzszászlós	1,35
Főtörzszászlós	1,45
Hadnagy	1,05
Főhadnagy	1,15
Százados	1,30
Őrnagy	1,45
Alezredes	1,60
Ezredes	1,80
Dandártábornok	2,05
Vezérőrnagy	2,30
Altábornagy	2,55
Vezérezredes	2,80

A rendfokozati szorzó ugyanazon rendfokozaton belül nem emelkedik automatikusan szolgálati évek alapján. Ez a technikai szabály különösen fontos: megakadályozza, hogy a rendfokozati komponens rejtett senioritási táblává alakuljon.

8. Javasolt benchmark bértábla

Az alábbi tábla nem azt állítja, hogy minden azonos rendfokozatú katona azonos stabil illetményt kap. A sorok reprezentatív pályapontok: tipikus B- és K-besorolást társítanak az adott rendfokozathoz. A valós egyéni stabil illetményt a tényleges beosztás és a ténylegesen hasznosított kompetencia határozza meg.

Rendfokozat	Tervezési fő	B	K	Stabil havi illetmény	Éves benchmark tömeg
Közkatona	800	B1	K1	645 000 Ft	6,192 Mrd Ft
Őrvezető	900	B1	K1	665 000 Ft	7,182 Mrd Ft
Tizedes	1 800	B2	K2	775 000 Ft	16,740 Mrd Ft
Szakaszvezető	3 500	B3	K2	850 000 Ft	35,700 Mrd Ft
Őrmester	2 400	B4	K3	965 000 Ft	27,792 Mrd Ft
Törzsőrmester	2 200	B5	K3	1 040 000 Ft	27,456 Mrd Ft
Főtörzsőrmester	1 600	B6	K4	1 150 000 Ft	22,080 Mrd Ft
Zászlós	900	B6	K4	1 170 000 Ft	12,636 Mrd Ft
Törzszászlós	600	B7	K5	1 310 000 Ft	9,432 Mrd Ft
Főtörzszászlós	300	B8	K5	1 415 000 Ft	5,094 Mrd Ft
Hadnagy	700	B4	K4	1 020 000 Ft	8,568 Mrd Ft
Főhadnagy	900	B5	K4	1 095 000 Ft	11,826 Mrd Ft
Százados	1 600	B6	K5	1 220 000 Ft	23,424 Mrd Ft
Őrnagy	1 400	B7	K5	1 330 000 Ft	22,344 Mrd Ft
Alezredes	950	B8	K6	1 495 000 Ft	17,043 Mrd Ft
Ezredes	420	B9	K6	1 615 000 Ft	8,140 Mrd Ft
Dandártábornok	20	B10	K6	1 830 000 Ft	0,439 Mrd Ft
Vezérőrnagy	7	B11	K6	2 210 000 Ft	0,186 Mrd Ft
Altábornagy	2	B12	K6	2 645 000 Ft	0,063 Mrd Ft
Vezérezredes	1	B12	K6	2 695 000 Ft	0,032 Mrd Ft

Fontos modelljellemző: A főtörzszászlós benchmarkja 1 415 000 Ft, míg a hadnagyé 1 020 000 Ft. Ez szándékos. A modell megengedi, hogy egy nagy felelősségű, ritka kompetenciájú szenior altiszt magasabb stabil illetményt kapjon egy junior tisztnél. A katonai hierarchia ettől nem szűnik meg; a rendfokozat továbbra is önálló, 20%-os értékképző.

9. Pótlékok, túlmunka és prémium: amit nem szabad elrejteni az alapbérben

A modell egyik legfontosabb rendezőelve az „egy értéket egyszer fizetünk meg” szabály. Ha valamely szaktudás vagy felelősség a munkakör tartós része, annak a stabil illetményben kell megjelennie. Pótlék csak időleges, változó vagy a munkakör tipikus tartalmán túlmutató körülményre indokolt.

Elem	Mikor jár?	Elszámolási logika	Megszűnés/felülvizsgálat
Túlmunka ellenértéke	Nyilvántartott, rendes szolgálati időn felüli szolgálatteljesítés	Óra-/műszakalapú, a stabil illetményből képzett óradíj és jogszabályi szorzó	A konkrét túlmunka kompenzálásával
Speciális feladat- és körülménypótlék	Veszély, különleges igénybevétel, fokozott készenlét, terepi/műveleti körülmény	Lehetőleg nap-, műszak- vagy feladatalapú fix összeg	A körülmény megszűnésével automatikusan
Munkaerőpiaci korrekció	Igazolt hiányszakma, civil bérkülönbség, utánpótlási/megtartási kockázat	Jellemzően a stabil illetmény 5–30%-a, évente felülvizsgálva	Ha a hiány- és piaci mutatók normalizálódnak
Célprémium	Előre ismert, mérhető, befolyásolható szervezeti és egyéni célok	Célérték 8%; tipikusan 5–10%; felső korlát 15%	Éves teljesítményciklus végén újracélozandó

A prémium nem helyettesítheti a stabil bért és nem válhat szubjektív jutalmazási rendszerré. A katonai környezetben különösen fontos a csapatteljesítmény és a fenntarthatóság: vezetői célként például az indokolatlan túlmunka, a fluktuáció, a kiképzési teljesítés és a szabályszerűség is mérhető, hogy rövid távú eredményt ne lehessen a személyi állomány felélésével elérni.

10. A 2026. évi költségvetési keret feltárása

A 2025. évi LXIX. törvény XIII. Honvédelmi Minisztérium fejezetén belül a Magyar Honvédség cím 2026. évi személyi juttatási előirányzata 353,923 Mrd Ft, míg a munkaadókat terhelő járulékok és a szociális hozzájárulási adó előirányzata 44,709 Mrd Ft. A teljes Magyar Honvédség cím kiadási előirányzata a fejezeti indokolásban 443,741 Mrd Ft, az átlagos statisztikai állományi létszám 27 524 fő.

A személyi juttatási előirányzat egyszerű, létszámmal osztott értéke havi mintegy 1 071 559 Ft statisztikai főnként. Ez azonban nem tekinthető „átlagbérnek”, mert a személyi juttatási rovat a rendszeres alapilletményen kívül más személyi kifizetéseket is tartalmazhat. Ugyanígy a 44,709 Mrd Ft munkáltatói teher külön előirányzat, tehát az alapilletmény finanszírozási vizsgálatánál nem szabad kétszer levonni.

A költségvetésben külön, fejezeti kezelésű előirányzatként szerepel 118,158 Mrd Ft „Honvédelmi szolgálati juttatások kiadásai” összeg. A jelen modell ezt nem használja fel a tartós havi bértábla finanszírozására. Elemzési szempontból helyesebb a tartós alapilletményt a rendszeres személyi juttatási kerethez mérni, és az egyszeri vagy külön rendeltetésű juttatást nem strukturális bérforrásként kezelni.

Tétel	2026. érték	Értelmezés
Magyar Honvédség – személyi juttatások	353,923 Mrd Ft	Törvényi előirányzat; nem bontott katonai/civil alsorra
Munkaadói járulékok és szocho	44,709 Mrd Ft	Külön előirányzat

Tétel	2026. érték	Értelmezés
MH cím összes kiadása	443,741 Mrd Ft	Fejezeti indokolás
Átlagos statisztikai létszám	27 524 fő	Fejezeti indokolás; nem jogállási bontás
Külön honvédelmi szolgálati juttatás	118,158 Mrd Ft	Fejezeti kezelésű, nem stabil bérkeretként kezelt
21 000 fős katonai benchmark stabil tömege	262,369 Mrd Ft	HÉSZ tervezési modell

11. A civil állomány költségvetési kérdése

A projektben alkalmazott közelítő adat szerint a Honvédség rendszerében mintegy 6 000 civil – tipikusan honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álló – munkavállalóval kell számolni. A 2018. évi CXIV. törvény önálló jogállási és illetményrendszert tart fenn számukra: fizetési osztály és fokozat, garantált illetmény, magasabb illetmény lehetősége, valamint külön kiegészítések és pótlékok kapcsolódhatnak a jogviszonyhoz.

A nyilvános 2026. évi költségvetési törvény ugyanakkor a Magyar Honvédség személyi juttatási előirányzatát egy összegben közli. A rendelkezésre álló nyilvános fejezeti adatokból nem igazolható, hogy e kereten belül mekkora összeg jut katonákra és mekkora a honvédelmi alkalmazottakra. Ezért a 6 000 fős civil létszám nem kezelhető úgy, mintha bérkerete a 353,9232 milliárd forinton kívül lenne. Mindaddig, amíg külön munkáltatói béradat ezt nem bizonyítja, konzervatív pénzügyi tervezésben ugyanazon személyi juttatási kereten belül kell részükre tartalékot képezni.

Feltárási hiány: A 6 000 fő nagyságrendje jelen dokumentumban projekttervezési feltevés. A nyilvános költségvetési dokumentumokból a Magyar Honvédség 27 524 fős statisztikai létszámának jogállásonkénti bontása nem állapítható meg. A végleges bérmodellhez a tényleges katonai, honvédelmi alkalmazotti és egyéb foglalkoztatotti létszám, valamint jogcímenkénti 2025. tény és 2026. terv béradat szükséges.

Feltételezett civil átlag bruttó/hó	6 000 fő éves bére	Maradvány a katonai stabil bér + civil bér után	Maradvány aránya
500 000 Ft	36,000 Mrd Ft	55,554 Mrd Ft	15,7%
550 000 Ft	39,600 Mrd Ft	51,954 Mrd Ft	14,7%
600 000 Ft	43,200 Mrd Ft	48,354 Mrd Ft	13,7%
650 000 Ft	46,800 Mrd Ft	44,754 Mrd Ft	12,6%
700 000 Ft	50,400 Mrd Ft	41,154 Mrd Ft	11,6%
750 000 Ft	54,000 Mrd Ft	37,554 Mrd Ft	10,6%
800 000 Ft	57,600 Mrd Ft	33,954 Mrd Ft	9,6%

A táblázat „maradvány” sora nem szabadon elkölthető pénzt jelent. Ebből kell fedezni mindazokat a személyi juttatásokat, amelyek a költségvetési rovaton belül vannak, de a stabil katonai alapilletményben és a példaszámítás civil alaphéjében nem szerepelnek. Ilyen lehet többek között a túlmunka, a pótlék, a prémium,

egyes távolléti és egyéb személyi kifizetések. A tényleges jogcímstruktúrát főkönyvi és bérszámfejtési adattal kell feltárni.

A 27 524 fős költségvetési statisztikai létszám és a 21 000 + 6 000 fős jelenlegi modell között 524 fős különbség marad. Ezt nem szabad automatikusan katonának vagy civilnek minősíteni. A különbség lehet eltérő statisztikai definíció, más jogviszony vagy egyszerűen a tervezési létszámok eltérésének következménye. Ez önmagában is azt mutatja, hogy a végleges költségvetési modellhez mikroadat kell.

12. Költségvetési érzékenység a referenciailletményre

A referenciailletmény az egész modell nominális szintjét mozgatja, miközben az 55–25–20 belső értéklogika és a szorzók változatlanok. A következő stresszteszt a 21 000 fős benchmark-összetételt megtartva, minden egyedi összeget 5 000 Ft-ra kerekítve mutatja az éves stabil katonai illetménytömeget.

Referenciailletmény	Súlyozott stabil átlag	Éves katonai stabil tömeg	MH személyi juttatás %-a
900 000 Ft	936 327 Ft	235,954 Mrd Ft	66,7%
950 000 Ft	988 609 Ft	249,129 Mrd Ft	70,4%
1 000 000 Ft	1 041 148 Ft	262,369 Mrd Ft	74,1%
1 050 000 Ft	1 092 722 Ft	275,366 Mrd Ft	77,8%
1 100 000 Ft	1 144 219 Ft	288,343 Mrd Ft	81,5%

A stresszteszt alapján az 1 000 000 Ft-os referenciaérték nem „járandóság”, hanem kalibrációs középpont. A végleges referenciailletményt csak a tényleges civil bértömeg, a jelenlegi katonai kifizetések teljes jogcímstruktúrája, a kívánt toborzási/magtartási pozíció és az átmenet költségének együttes ismeretében célszerű rögzíteni.

13. Munkaerőpiaci kontroll és toborzási valóság

A 2026. évi minimálbér 322 800 Ft, a garantált bérminimum 373 200 Ft. Ezek jogi padlók, nem katonai versenyképességi célértékek. Egy hivatásos/szerződéses katonai rendszer jövedelmi szintjét a szolgálati kötöttség, a munkaerőpiaci alternatívák, a képzés, a felelősség, a családi és időbeli terhelés, valamint a toborzási és megtartási eredmények alapján kell meghatározni.

A Magyar Honvédség több kiemelt toborzási kampányában – például NASAMS, tüzérségi, híradó vagy katonai rendészeti beosztásoknál – havi bruttó 737 000 Ft kezdő illetményt hirdet. Ezt nem szabad a teljes állomány univerzális jelenlegi kezdőbérének tekinteni: célzott, kiemelt toborzási ajánlat. Ugyanakkor erős piaci kontrollpont, mert azt jelzi, hogy bizonyos feladatkörökben a Honvédség maga is szükségesnek ítél ilyen belépő szintet.

A javasolt 645 000 Ft-os közkatonai stabil benchmark 15%-os munkaerőpiaci korrekcióval 741 750 Ft. Ez közel esik a 737 000 Ft-os kiemelt ajánlathoz. A modell előnye, hogy ezt nem kell minden közkatonára automatikusan kiterjeszteni: a stabil bér és a bizonyított hiányt kezelő célzott korrekció elkülönül.

14. Nemzetközi módszertani kontroll

Az OECD/SIGMA 2024-es közszolgálati bérreform-összefoglalója szerint az átlátható rendszerben az alapbérnek a teljes havi díjazás többségét – ideálisan 70% feletti részét – kell adnia, miközben a túl sok pótlék csökkenti a rendszer érthetőségét. A dokumentum a vertikális bérkompresszióra nem ad univerzális optimumot, de a

közzszolgálati rendszerek tervezésénél 1:3 fölötti és 1:10 alatti sávot tekint használható tájékoztató tartománynak.

A javasolt benchmark 4,18-szeres felső/alsó aránya ebbe a széles módszertani sávba esik, Ez nem bizonyítja önmagában az optimális katonai arányt, de azt mutatja, hogy a tábla nem extrém módon összenyomott és nem is szélsőségesen széthúzott,

A brit Armed Forces' Pay Review Body független bérfelülvizsgálati rendszere módszertani szempontból szintén releváns: a bérdöntésekben együtt vizsgálja a toborzás, megtartás és motiváció helyzetét, a szolgálati élet sajátosságait, a rendelkezésre álló finanszírozást, az inflációt és a civil bérekkel való összehasonlíthatóságot. A tanulság nem a brit bértábla átvétele, hanem az, hogy a katonai bérpolitika rendszeres, bizonyítékalapú felülvizsgálati mechanizmust igényel.

15. A modell fő humánstratégiai hatásai

Hatás	Várt mechanizmus
Belső igazságosság	Az azonos értékű beosztások összehasonlítható logika szerint árazhatók, a különbségek indokolhatók.
Szakértői karrier	A ritka és hasznosuló tudás érdemi kereseti előnyt adhat vezetővé válás nélkül.
Altiszti pálya	A szenior altiszti tudás és felelősség nem szorul automatikusan a junior tiszti bérszint alá.
Toborzás	A stabil bér és a célzott piaci korrekció külön kezelhető; a hiányszakmai prémium nem torzítja az egész táblát.
Megtartás	Az illetmény szerkezete kiszámíthatóbb; a szakmai fejlődés és a nagyobb felelősség útja pénzügyileg is látható.
Vezetői felelősség	A magasabb beosztás bérét valós döntési és szervezeti felelősség indokolja, nem pusztán a cím.
Átláthatóság	Egyetlen illetménykimutatásban elkülöníthető B-, K-, R-komponens, pótlék, túlmunka és prémium.

16. Kockázatok és szükséges garanciák

Kockázat	Garancia
Beosztási „felértékelési” verseny	Központi benchmark, keresztkalibráció, dokumentált besorolási indok és felülvizsgálat.
Oklevél-infláció	Csak a munkakörben szükséges vagy ténylegesen hasznosított kompetencia számíthat.
Piaci pótlék állandósulása	Objektív indikátorok, 5–30%-os sáv, éves újraigazolás és automatikus kivezetési szabály.
Prémium gaming / csapatmunka romlása	Többdimenziós és részben szervezeti célok; biztonsági és humán fenntarthatósági feltételek.

Kockázat	Garancia
Költségvetési túlvállalás	Civil bér, egyéb személyi juttatások és átmeneti költség előzetes elkülönítése; stresszteszt.
Bérvesztes átmenet	No-loss szabály: az új rendszerbe átsorolás önmagában ne csökkentse a már fennálló rendszeres illetményt; személyi átmeneti elem fokozatos kifuttatással.
Túlzott rendfokozati kompresszió	Éves belső relativitási audit és toborzási/megtartási eredmények vizsgálata.

17. Milyen adatok szükségesek a végleges bértábla elfogadásához?

A jelen dokumentum a modell elvi és első költségvetési megalapozását elvégzi, de a jogszabályi szintű bértábla előtt az alábbi adatok beszerzése és reprodukálható modellezése szükséges:

- 2026. január 1-jei és legfrissebb tényleges katonai létszám rendfokozat, beosztás, szervezet és jogviszony szerint;
- honvédelmi alkalmazotti és egyéb civil foglalkoztatotti létszám, havi rendszeres illetmény és személyi juttatási jogcímek szerint;
- a 2025. évi tény és 2026. évi terv teljes személyi juttatási főkönyvi bontása: alapilletmény, pótlékok, túlmunka, teljesítményelismerés, céljuttatás, távolléti és egyéb kifizetések;
- üres státuszok, feltöltöttségi arányok, belépési és kilépési adatok szakmánként és alakulatként;
- civil munkaerőpiaci bérbenchmark legalább a kritikus műszaki, informatikai, egészségügyi, légijármű-, híradó-, kiber-, logisztikai és mérnöki szakmákra;
- a beosztások B1–B12 értékeléséhez egységes munkaköri adatlap és központi kalibráció;
- a kompetenciaszintekhez hiteles képesítési és jogosultsági mátrix, az alkalmazás tényleges igazolásával;
- legalább 3–5 reprezentatív életpálya-szimuláció és teljes átmeneti költség: fiatal legénységi, senior altiszt, szakértő tiszt, parancsnoki tiszt, hiányszakmai technikai pálya.

Döntési küszöb: A referenciailletmény és a végleges B/K/R szorzótábla csak akkor tekinthető költségvetésileg validáltnak, ha a fenti mikroadatokat legalább hároméves alappálya és érzékenységi pálya készült, külön kimutatva a katonai stabil bért, a civil bért, a változó katonai juttatásokat és az átmeneti költséget.

18. Szakpolitikai döntési javaslat

A rendelkezésre álló adatok alapján a 55–25–20 modell alkalmas arra, hogy a katonai illetményrendszer következő kodifikációs és pénzügyi munkafázisának alapja legyen. Az 1 000 000 Ft-os referenciailletmény és a jelen benchmark-tábla azonban még nem végleges jogszabályi összeg, hanem tesztelt kalibrációs változat.

A következő döntési csomagban javasolt:

- a 55–25–20 értékképző elv rögzítése a stabil illetmény alapjaként;
- a B1–B12 munkakörértékelési és K1–K6 kompetenciamodell szakmai validálása, benchmark-beosztásokkal;
- a rendfokozati komponens megtartása önálló, de senioritástól mentes elemként;
- a túlmunka, speciális körülmény, munkaerőpiaci korrekció és célprémium elkülönítése a stabil illetménytől;
- a mintegy 6 000 fős civil állomány tényleges bértömegének külön kimutatása a Magyar Honvédség közös személyi juttatási keretén belül;
- a 2026-os 1 000 000 Ft-os referenciaérték mikroadatos költségvetési stressztesztje, majd 2027-től kiszámítható inflációs/piaci felülvizsgálati mechanizmus kialakítása;
- érdemi érdekképviselési egyeztetés és átlátható, írásban indokolható besorolási/jogorvoslati rend kialakítása.

A modell legfontosabb állítása nem az, hogy „mindenkinek többet kell fizetni”, hanem az, hogy a katonai bérnek értelmezhető oka legyen. A felelősség, a hasznos tudás, a rang, a többletmunka, a rendkívüli körülmény és a piaci hiány ne ugyanabban a homályos illetménysávban versenyezzen egymással. Ettől válik a bértábla egyszerre humánstratégiai, költségvetési és szervezetrányítási eszközzé.

Melléklet A – Példaszámítások

Példa	Számítás
Közkatona, B1/K1/R=0,55	$1\,000\,000 \times (0,55 \times 0,65 + 0,25 \times 0,70 + 0,20 \times 0,55) = 642\,500 \text{ Ft} \rightarrow 645\,000 \text{ Ft}$
Főtörzsszázlós, B8/K5/R=1,45	$1\,000\,000 \times (0,55 \times 1,45 + 0,25 \times 1,30 + 0,20 \times 1,45) = 1\,412\,500 \text{ Ft} \rightarrow 1\,415\,000 \text{ Ft}$
Hadnagy, B4/K4/R=1,05	$1\,000\,000 \times (0,55 \times 0,95 + 0,25 \times 1,15 + 0,20 \times 1,05) = 1\,020\,000 \text{ Ft}$
Közkatona 15% piaci korrekcióval	$645\,000 \times 1,15 = 741\,750 \text{ Ft}$; ez célzott hiányszakmai korrekció, nem új stabil alapbér.

Melléklet B – Adatminőségi és forrásmátrix

Adat/állítás	Minősítés	Forrás
2026. MH személyi juttatás 353,9232 Mrd Ft	Hivatalos, törvényi	2025. évi LXIX. törvény / Magyar Közlöny
Munkaadói járulékok 44,7087 Mrd Ft	Hivatalos, törvényi	2025. évi LXIX. törvény / Magyar Közlöny
MH átlagos statisztikai létszám 27 524	Hivatalos fejezeti indokolási adat	2026. évi költségvetési fejezeti indokolás
21 000 fős katonai tervezési bázis	HÉSZ-modellparaméter	HÉSZ Fehér Könyv / korábbi modell
Kb. 6 000 fős civil állomány	Tervezési feltevés – validálandó	Projektadat; nyilvános költségvetési bontással nem igazolt
55–25–20 arány	HÉSZ szakpolitikai modell	Katonai illetmény- és ösztönzési rendszer – 55–25–20 koncepció
737 000 Ft kiemelt kezdő illetmény	Aktuális toborzási kontrollpont	Irány a Sereg – konkrét kiemelt kampányok
2012-es 4,47× arány	Történeti jogi kontroll	2012. évi CCV. törvény 5. melléklet
OECD >70% alapbér és 1:3–1:10 tájékozási tartomány	Külső módszertani kontroll	OECD/SIGMA 2024

Forrásjegyzék

2025. évi LXIX. törvény Magyarország 2026. évi központi költségvetéséről – Nemzeti Jogszabálytár [\[forrás\]](#)
- Magyar Közlöny 2025/77 – a 2026. évi költségvetés XIII. Honvédelmi Minisztérium fejezeti táblái [\[forrás\]](#)
- A 2026. évi költségvetési törvényjavaslat fejezeti indokolása – Magyar Honvédség cím [\[forrás\]](#)
- 137/2024. (VI. 28.) Korm. rendelet a honvédek jogállásáról [\[forrás\]](#)
- 20/2024. (IX. 30.) HM rendelet a hivatásos és a szerződéses állomány tagjának illetményéről [\[forrás\]](#)
2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról – különösen az eredeti illetményszerkezet és 5. melléklet [\[forrás\]](#)

7. 2018. évi CXIV. törvény a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról [\[forrás\]](#)
8. 21/2018. (XII. 28.) HM rendelet a honvédelmi alkalmazottak jogállásával összefüggő kérdésekről [\[forrás\]](#)
9. 426/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet a 2026. évi minimálbérrel és garantált bérminimumról [\[forrás\]](#)
10. OECD/SIGMA (2024): Salary systems in public administration and their reforms [\[forrás\]](#)
11. Armed Forces' Pay Review Body – Fifty-Fifth Report 2026 és feladatköri szempontok [\[forrás\]](#)
12. Magyar Honvédség – Irány a Sereg: kiemelt toborzási ajánlatok (pl. NASAMS, PzH, híradó, rendészet) [\[forrás\]](#)
13. HÉSZ: Katonai illetmény- és ösztönzési rendszer – 55–25–20 humánstratégiai koncepció, 2026. szeptember (belső szakpolitikai munkaanyag)
14. HÉSZ: 2026–2030 stratégiai célok; Fehér Könyv – életpálya- és humánpolitikai alapelvek (belső szakpolitikai anyagok)

Záró megjegyzés: A dokumentum szakpolitikai és pénzügyi döntés-előkészítő munkaanyag. A konkrét jogszabályi bértábla kihirdetése előtt jogi, költségvetési, személyügyi és egyenlőségi hatásvizsgálat, valamint a tényleges bér- és létszámmikroadatokon végzett validáció szükséges.