

Lelkeszi életpályamodell a Magyarországi Evangélikus Egyházban

BEVEZETÉS

Az egyház jövőképében megkerülhetetlen szerepe van a lelkeszi szolgálatnak. A lelkeszi életpályamodell bevezetése ennek a kiemelten fontos szerepnek az elismerése az egyház közössége részéről és elfogadása a lelkeszi szolgálatban állók, illetve arra készülők részéről. Az egyház közössége kifejezi, hogy megbecsüli és a maga eszközeivel biztosítani kívánja a lelkeszi szolgálat feltételeit és megfogalmazza elvárását arra nézve, hogy a lelkeszi szolgálatban állók életpályájukon haladva egyre elmélyültebben töltsék be hivatásukat. A lelkeszi szolgálatban állók kifejezik azt az elköteleződésüket, hogy a közösség felőlük támasztott elvárásait lelkeszi szolgálatukra nézve elfogadják.

A lelkeszi szolgálat alapvető feladata az egyház közössége és az adott lelkész személyes hit-tapasztalatában is megélt evangélium átadása a rájuk bízott közösségek és egyének számára. Az életpályamodell bevezetésével az egyház kifejezi, hogy a lelkész személyét és az e személynek szóló elhívást tekinti olyan védendő, megőrzendő és kiteljesítendő értéknek, amellyel a lelkeszi szolgálat végezhető. Ezért a lelkeszi életpályamodell együttesen veszi tekintetbe a lelkeszi szolgálat szakmai (teológiai), mentális és spirituális vetületeit. Elsősorban a lelkész (nemcsak szakmai) személyiségének alakulását igyekszik segíteni azáltal, hogy a lelkeszi szolgálatához szükséges készségek, kompetenciák elsajátításában, megőrzésében kíván lehetőségeket és ösztönzést adni. Alapvető célja, hogy a lelkész a szolgálata során tapasztalt kihívásokkal felkészülten tudjon szembenézni, az újabb szolgálati területeken az ahhoz szükséges kompetenciákkal rendelkezzen. Továbbá mivel a különböző szolgálati területeket érintő kihívások a körülmények meghatározottságában újrafogalmazódnak, ezért szükséges a már meglévő kompetenciák folyamatos fejlesztése.

A lelkeszi életpályamodell egyszerre épít a már meglévő, a lelkeszi szolgálat meghatározását és támogatását célzó alapokra és gyakorlatokra, és fogalmaz meg újabb elemeket annak érdekében, hogy a lelkészeket és az egyház közösségét segítse a lelkeszi szolgálat kiteljesedésében. Három fő területen szervezi rendszerbe a lelkeszi életpálya meghatározó elemeit:

- 1) A szakmai továbbképzést biztosító *képzési és minősítési rendszer*
- 2) A lelkész személyiségét támogató és az esetleges elakadásokban segítséget nyújtó *támogató szolgálat és jelzőrendszer*
- 3) A lelkészek egzisztenciális életfeltételeit biztosító *illetményrendszer*

A három terület szorosan összefügg, együttes érvényesülésük eredményezheti, hogy olyan irányt szabhat a lelkeszi életpályának, amely az azon haladóknak (lelkészek) egzisztenciális biztonságot nyújt, kiszámíthatóvá teszi számukra a szakmai életutat, a hivatásban való megújulás lehetőségét teremti meg és védi-támogatja a szakmai, mentális és spirituális személyiséget. A közösségnek (egyház) számára pedig egyfajta minőségbiztosítással szolgál.

A lelkeszi életpályamodell bevezetése és közösen vállalt fenntartása már rövidtávon csökkentheti a lelkeszek bizonytalanságból és a megtapasztalt (illetve feltételezett) igazságtalanságokból adódó frusztráltságát. Hosszabb távon vonzóbbá teheti az evangélikus lelkeszi életpályát, hozzájárulhat az egyház egészében és az egyes gyülekezetekben/intézményekben a stratégiai tudatosság fejlődéséhez. Amennyire szükséges, egységesíti a lelkeszi szolgálattal szemben támasztott elvárásokat, az egzisztenciális megbecsültség mértékét, és támogatja a speciális lelkeszi szolgálatok felé való orientációt úgy, hogy az egyes személyiségekben meglévő lehetőségeket, készségeket, indíttatásokat tudatosan számba veszi és segíti azok kiteljesedését.

Összességében – amennyire egy emberi közösség ezt garantálni tudja – előre láthatóvá teszi a lelkeszi életpálya külső tényezőit (az elvárások és az anyagi megbecsültség tekintetében), lehetőséget és ösztönzést ad a személyre szabott, illetve az adott szolgálati területhez szükséges kompetenciák elsajátítására, és támogatást nyújt a szakmai, mentális, spirituális személyiség kiteljesedésében.

I. KÉPZÉSI ÉS MINŐSÍTÉSI RENDSZER

A képzési és minősítési rendszer a lelkeszi életpályamodell pillérei között az első. Célja, hogy összefogja azokat a meglévő továbbképzési formákat, amelyek az alapképzésre építve kívánják biztosítani a lelkeszek számára a folyamatos szakmai megújulás lehetőségét és kötelezettségét. A rendszer működtetésének tapasztalatai fontos visszajelzéseként szolgálhatnak az Evangélikus Hittudományi Egyetemen folytatott alapképzés számára.

A képzési és minősítési rendszer hivatott arra, hogy meghatározza azokat a képzési formákat és kritériumokat, amelyek elvégzése, teljesítése feltétele bizonyos speciális lelkeszi munkakörök betöltésének. A munkakörök és képzések összehangolásánál mindenekelőtt az egyedi kihívásokhoz szükséges kompetenciák fejlesztésének szükségességét vettük figyelembe.

Az életpályamodell első pillérének feladata továbbá, hogy a minősítési rendszeren keresztül biztosítsa az egyházon belüli lelkeszi minőségbiztosítás alapjait.

1. Szervezett továbbképzések a lelkeszek számára

CÉLOK: A szervezett továbbképzések biztosítani kívánják a folyamatos szakmai megújulás lehetőségét és kötelezettségét. Válaszokat keresnek a lelkeszi szolgálat új kihívásaira és támogatni kívánják a lelkeszek élethosszig való tanulását.

MEGVALÓSULÁS: A lelkeszi továbbképzés több szinten, rendszeresen és nyilvántartottan történik. A továbbképzés szintjei az önképzésen felül a következők: a) a lelkeszi munkaközösség, b) az országos lelkeszkonferenciák, és c) a Lelkeszakadémia. Az egyházon belüli továbbképzést az egyházi szolgálatról és az egyházi szolgálatot végzőkről szóló 2005. évi III. törvény, valamint a 225/2013. országos presbitériumi határozat szabályozza.

A lelkeszek továbbképzésében új elemként jelenik meg, hogy a beosztott lelkeszek minden évben kötelesek részt venni a számukra szervezett speciális lelkeszakadémiai kurzuson, ezzel is biztosítva a szakmai támogatást a lelkeszi szolgálat első éveiben.

HATÁSOK: A lelkészek új ismereteket szereznek a teológiai tudományterületéről, támogatást kapnak szakmai munkájuk gyakorlásában és spirituális fejlődésükben. A közösségi tanulás és elmélyedés által erősödik a lelkészi kar összetartozása.

2. Kötelező továbbképzések speciális lelkészi munkakörökhöz

CÉLOK: A lelkészi munka az utóbbi évtizedekben nagymértékben megváltozott egy időben azzal a változással, amely a szerteágazó képzési rendszerek világában tapasztalható. A professzionalizálódás vagy szakosodás felgyorsult folyamatában a speciális kompetenciák elsajátításának egyre nagyobb jelentősége van. A kötelező speciális továbbképzési programok hivatottak biztosítani az egyes lelkészi munkakörökhöz elengedhetetlenül szükséges képességek megszerzését.

MEGVALÓSULÁS: A Lelkészakadémia keretében kerül rendszeresen meghirdetésre az ún. alap-vezetőképző kurzus. Ez minden lelkész számára hasznos lehet, így természetesen minden lelkész számára nyitott. Bizonyos munkakörök betöltése esetében viszont kötelezővé tesszük azokat a speciális vezetőképző modulokat, amelyek erre az alap-vezetőképző kurzusra épülnek. Három speciális modult határoztunk meg: egyházi vezetőképzés, intézményi vezetőképzés és spirituális vezetőképzés.

A második körbe tartoznak a speciális lelkészi szolgálati területek. Jellegüknél fogva elsősorban lelkigondozói szakirányú továbbképzést igényelnének ezek a területek.

Feladatkör	Képzés	Megjegyzés
esperes (püspök)	A Lelkészakadémia által szervezett egyházi vezetőképzés	Az Egyházi Fejlesztők által összeállított vezetőképzés + az alap-vezetőképzésre épülő speciális modul
többlelkeszes parókusi lelkész	A Lelkészakadémia által szervezett egyházi vezetőképzés	Az Egyházi Fejlesztők által összeállított vezetőképzés + az alap-vezetőképzésre épülő speciális modul
intézményfenntartó parókusi lelkész	A Lelkészakadémia által szervezett intézményi vezetőképzés	Az Egyházi Fejlesztők által összeállított vezetőképzés + az alap-vezetőképzésre épülő speciális modul
Mentorlelkész	A Lelkészakadémia által szervezett spirituális vezetőképzés	Az Egyházi Fejlesztők által összeállított vezetőképzés +Az alap-vezetőképzésre épülő speciális modul
iskolalelkész	Ajánlott: valamilyen hittanár képesítés (EHE); Mentálhigiéné szakirányú továbbképzés	

Feladatkör	Képzés	Megjegyzés
kórházlelkész	Lelkigondozói szakirányú továbbképzés	A lelkész akkor küldhető ki, ha részt vett a továbbképzésen. Rendhagyó esetben elég, ha vállalja, hogy a képzést azonnal elkezd.
börtönlelkész	Lelkigondozói szakirányú továbbképzés	A lelkész akkor küldhető ki, ha részt vett a továbbképzésen. Rendhagyó esetben elég, ha vállalja, hogy a képzést azonnal elkezd.
tábori lelkész	Lelkigondozói szakirányú továbbképzés	A lelkész akkor küldhető ki, ha részt vett a továbbképzésen. Rendhagyó esetben elég, ha vállalja, hogy a képzést azonnal elkezd.
Hatodévesek mentorlelkésze	Az EHE által szervezett felkészítés	

HATÁSOK: A lelkészek a szükséges kompetenciákkal felvértezve végzik lelkészi munkájukat. Mivel alkalmasságukban erősödhetnek, kevésbé lesznek kitéve a kiegésznek. A speciális képzések továbbá növelik a szakmai önismeretüket és irányt szabhatnak további önképzési lehetőségeknek. A kötelező képzések elősegíthetik az irányított személyzeti politikát is.

3. Minősítési eljárás

A folyamatos továbbképzést önmagában a minősítés részének tekintjük. Ezen felül öt évente lefolytatott minősítési eljárásban vesz részt minden lelkész, amely eljárás elsősorban a lelkész adott szolgálati helyén végzett alapfeladataira koncentrálnak (gyülekezeti lelkész esetében: igehirdetés, tanítás, lelkigondozás, gyülekezetépítés). Célja nem az esetleges hiányosságok feltárása, sokkal inkább a lelkészi alapvető feladatok elismerése, illetve az ezeken a területeken a további fejlődés elősegítése.

A minősítési eljárást három fős bizottság végzi. (Egyházkerületenként minden egyházmegye választ egy lelkész tagot, aki a kerületi minősítő bizottság tagja. Ezen lelkészek közül az eljáró bizottságba egy tagot delegál az egyházkerület püspöke, egy lelkészt választ a minősítendő lelkész. E lelkészek nem szolgálhatnak ugyanabban az egyházmegyében, amelyben a minősítendő lelkész szolgál. Továbbá egy szupervízort delegál a Lelkészakadémia.)

A minősítési eljárás alapelemei: a lelkész önértékelése a bizottság által adott szempontok szerint; csoportos, szupervíziós jellegű munka a bizottság tagjaival; a bizottság tagjainak konzultációja az egyházközség presbitériumával (gyülekezeti lelkész esetében).

A minősítési eljárás során a bizottság ajánlásokat fogalmazhat meg a lelkésznek (továbbképzési, támogató rendszer felé tanácsolja), az eljárás megtörténtéről nyilatkozik az egyházkerület püspökének és a Lelkészakadémiának.

A minősítési eljárás fokozatok nem szerezhető, kizárólag az „eljárás lefolytatva”, illetve az „eljárás eredménytelenül zárult” megállapítás tehető.

[A minősítési eljárás metodikája további kidolgozást igényel.]

II. JELZŐRENDSZER ÉS TÁMOGATÓ SZOLGÁLAT

A jelzőrendszer és támogató szolgálat a lelkészi életpályamodellel pillérei között a második. Célja, hogy támogassa a lelkészeket életük és szolgálatuk azon területein, amelyek elválaszthatatlanul összekapcsolódnak egymással, és amely területeken tapasztalható elakadások könnyen megnehezíthetik a hiteles szolgálatot. Ezeket a területeket a következőkben határoztuk meg: (1) szakmai személyiség, (2) pszichés én, (3) spirituális identitás, (4) interperszonális kapcsolatok. A jelzőrendszer és támogató szolgálat három prevenció szinten kíván segítséget nyújtani: primér (megelőzés), szekunder (az elakadás korai stádiumában nyújtott segítség) és terciér (gondozás és rehabilitáció).

A jelzőrendszernek és a támogató szolgálatnak a minőségbiztosítás miatt kötelező elemei is vannak.

1. Szakmai személyiség

1.1. A képzési és minősítési rendszerben már korábban említett szervezett továbbképzések

1.2. Csoportos szupervízió lelkészek számára

CÉLOK: A csoportos szupervízió célja, hogy a lelkészek védett térben reflektálni tudjanak szakmai elakadásaikra és kérdéseikre.

A szupervízió mindenekelőtt a szakmai személyiségünket kívánja támogatni. Segítő foglalkozású szakemberek körében több módon és időzítéssel fordul elő a segítségnyújtásnak ez a formája. A szupervízió leggyakoribb formája az állandó szupervíziós csoport (peer szupervíziós csoport). Létezik a szupervízió olyan formája és időzítése is, amikor a segítő személy egy adott segítői kapcsolatban tapasztalt elakadás következtében kér egyéni szupervíziós támogatást. Jelen kezdeményezésünk leginkább egy szakmai „generál szervízre” hasonlítható.

MEGVALÓSULÁS: Az egyházkerületek évente két szupervíziós csoportot hirdetnek meg, amelyekre a lelkészek jelentkeznek. A lelkészeketől elvárjuk, hogy ötévente legalább egyszer vegyenek részt szervezett szupervíziós csoportban. A szupervízió költsége fele-fele arányban terheli a lelkészt és az egyházkerületet. A szupervíziós folyamat időtartama függ a résztvevők létszámától (n+2). Amennyiben valaki már tagja szupervíziós csoportnak, felmentést kap ezen kötelezettség alól.

HATÁSOK: A csoportos szupervízió által megelőzhetővé válhatnak olyan szakmai elakadások, amelyek akár hosszú távon veszélyeztethetik a lelkészi munkát. A csoportos munkaforma lehetőség ad a szakmai kohézió további elmélyülésére és közös erőforrások feltárására.

1.3. Sabbat idő

CÉLOK: A három hónapra biztosított sabbat idő célja, hogy a lelkészek számára lehetőséget teremtsen a pihenésre, feltöltökezésre vagy éppen az elmélyült alkotói munkára.

MEGVALÓSULÁS: Az egyházkerületek évente két ösztöndíjat hirdetnek meg, amelyekre a kerületi lelkészek pályázhatnak az adott esperes előzetes jóváhagyásával. A sabbat időnek nincs

preferált időpontja. A pályázatot a tervezett kezdés előtt hat hónappal kell benyújtani, hogy legyen elég idő a helyettesítések megszervezésére. A helyettesítés megszervezése a pályázó és az esperes közös feladata. A lelkészek hét évente egyszer pályázhatnak a sabbat időre. Az egyházkerületek havonta min. 100 000 Ft-ot biztosítanak a helyettesítés finanszírozására, amennyiben a helyettesítés az adott egyházmegye lelkészeinek bevonásával történik meg. A pályázó lelkész illetményét a gyülekezet folyamatosan biztosítja. A járulékos költségek (pl. benzinköltség) az adott egyházközséget terhelik. Egyéb esetekben (a helyettesítést pl. rendelkezési állományban lévő lelkész végzi) külön megállapodás szerint történik. Javasoljuk, hogy a három hónapos időszakot három külön lelkész vállalja el, ezzel elkerülve a túlterhelés veszélyét, amennyiben pl. közeli gyülekezeti kollégák helyettesítik a lelkészt. Szükséges a rendszer folyamatos ellenőrzése, időközönként felülvizsgálata (pl. megoldható-e a helyettesítés, elegendő-e az illetmény, elegendő-e a három hónap).

HATÁSOK: Önmagában a sabbat idő lehetősége is védelmet nyújt a lelkészek számára, hiszen számolhatnak annak lehetőségével, hogy amennyiben igénylik, élhetnek vele. Az igénybe vett lehetőség regeneráló hatással bírhat a lelkész szakmai hivatására.

2. Pszichés én

2.1. Hatodévesek pszichológiai állapotfelmérése/szűrése

CÉLOK: A pszichológiai állapotfelmérés/szűrés célja, hogy az ordináció előtt az illetékesek segítséget kapjanak annak mérlegelésében, hogy a lelkészjelöltek alkalmasak-e, képesek-e a szolgálattal járó lelki-érzelmi igénybevétel mellett is kiegyensúlyozott módon működni, emberi kapcsolataikban kiteljesedni, kompetenciáikat a kijelölt feladat elvégzésének szolgálatába állítani. Az állapotfelmérés közös kiértékelése a kihelyezésekben is segítséget nyújthat.

MEGVALÓSULÁS: Módszertanilag a személyes beszélgetés és a személyiségtesztek kombinálása hozhat megfelelő mélységű eredményt, amelyben a hallgatónak adott visszajelzés, a tanulságokról folytatott beszélgetés is a program részét kell hogy képezze. A tesztek felvétele és kiértékelése az irányadó szakmai és etikai elveknek megfelelően klinikai szakpszichológus kompetenciájába tartozik. A személyes megbeszélés során viszont fontos lehet több, más-más kompetenciájú szakember bevonása valamilyen formában (mentor, egyházkerületi illetékes személy).

HATÁSOK: Az utolsó, hatodév elején végzett felmérés és személyes visszajelzés annak lehetőségét hordozza, hogy a rendelkezésre álló időben még hatékony segítséget kaphasson a jelölt a felkészüléshez, akár terápiás-önismereti, akár spirituális vonalon.

2.2. Professzionális segítő szakemberekhez történő delegálás

CÉLOK: A jelzőrendszer és támogató szolgálat fontos célja, hogy a segítséget kérő lelkészek a leginkább megfelelő támogatást kapják olyan problémák esetében, amelyek alkalmával külső segítségre van szükségük.

MEGVALÓSULÁS: A Magyarországi Evangélikus Egyház együttműködési megállapodást kötne az Antropos Mentálhigiénés Módszertani Központtal, amely magas szakmai segítséget tud nyújtani az arra rászoruló embereknek. Ez természetesen nem lenne kizárólagos, pusztán azt a célt szolgálja, hogy amennyiben valaki nem rendelkezik egyéb szakmai kapcsolatokkal, itt segítséget kaphatna.

HATÁSOK: A lelkészek igényeik szerint megfelelő szakemberek segítségét kapják elakadásuk orvoslására.

3. Spirituális identitás

3.1. Mentori kapcsolat

CÉLOK: A mentori kapcsolat célja, hogy a teológiai felvételtől kezdődően a teológushallgató mentori támogatást kapjon. Ez a kapcsolat kötelező érvénnyel a parókusi alkalmassági vizsga után öt évig tart.

MEGVALÓSULÁS: A lelkésznek készülő hallgató/lelkész mentori kísérése tanulmányai alatt, illetve pályája elején legalább a parókusi alkalmassági vizsga utáni 5 évig tart. A mentorlelkészt az egyházkerület püspöke bízta meg, aki lehet a „küldő” gyülekezet lelkésze vagy egy választott evangélikus lelkész. A mentorlelkészek felkészítést kapnak a mentori munkájukhoz. A mentorlelkész aktívan kíséri, támogatja a hallgató/pályakezdő képzését, szakmai fejlődését, spirituális életének alakulását. Találkozásuk intenzitása: havonta legalább egy alkalom.

A mentorlelkész a pályakezdő szakmai életútját érintő kérdésekben a mentorált tudtával konzultatív segítséget nyújt a püspöknek. Részt vesz a 6-od év alatti pszichológiai állapotfelmérés értékelésében. A kapcsolat tematizálásához a mentorlelkész folyamatos szakmai támogatást kap a lelkészakadémiától (egyházkerülettől). Mentorlelkészek számára (csoportos) szupervízió, esetmegbeszélés biztosítása.

HATÁSOK: A mentorkapcsolatból adódóan a mentorált megtanulhatja a spirituális/lelki vezetővel való kapcsolattartásból adódó előnyöket, elsajátíthatja ennek modelljét. Megelőzheti a lelki/spirituális elmagányosodást. A mentorált egyéni fejlődése útján folyamatos konzultációs lehetőséget kap kérdéseiben, kétségeiben, elakadásaiban úgy, hogy abba nem keverednek a tanulmányi előmenetel, az egyéni egzisztenciális körülmények (jövőbeli) szempontjai, így nagyobb esély teremődik az azokkal önmagukban való szembesülésre.

3.2. Spirituális növekedést előtérbe helyező lelkészakadémiai kurzusok

3.3. Kerületi hivatásgondozó napok

3.4. Egyéni pásztori szupervízió

4. Interperszonális kapcsolatokkal

4.1. Éves beszélgetés és az azt megelőző önreflexiós kérdések mentén

CÉLOK: Az esperessel folytatott éves beszélgetés és az azt megelőző önreflexió szükség esetén lehetőséget ad a felvetődő kérdések minél hamarabbi megbeszélésére és igény esetén azok szakszerű kezelésére.

MEGVALÓSULÁS: A lelkészek egy előre kidolgozott kérdőív segítségével átgondolják hivatásuk és magánéletük különböző területeit. Ezt követően a saját esperesükkel átbeszélik a kérdőív személyes átgondolásának a tanulságait. Amennyiben a lelkész igényli, az esperes közvetíteni tud a lelkész és a segítő szakember között.

HATÁSOK: A lelkészek rendszeresen reflektálnak önmagukra, és amennyiben igénylik, megfelelő szakemberek segítségét kapják elakadásuk orvoslására.

4.2. A Gyülekezeti és Missziói Osztály által felkínált rekreációs programok

4.3. Professzionális segítő szakemberekhez történő delegálás

CÉLOK: A jelzőrendszer és támogató szolgálat fontos célja, hogy a segítséget kérő lelkészek a leginkább megfelelő támogatást kapják olyan problémák esetében, amelyek alkalmával külső segítségre van szükségük.

MEGVALÓSULÁS: A Magyarországi Evangélikus Egyház együttműködési megállapodást kötne az Antropos Mentálhigiénés Módszertani Központtal, amely magas szakmai segítséget tud nyújtani az arra rászoruló embereknek. Ez természetesen nem lenne kizárólagos, pusztán azt a célt szolgálja, hogy amennyiben valaki nem rendelkezik egyéb szakmai kapcsolatokkal, itt segítséget kaphatna.

HATÁSOK: A lelkészek igényeik szerint megfelelő szakemberek segítségét kapják elakadásuk orvoslására.

III. ILLETMÉNYRENDSZER

1. A lelkészi javadalom rendezésének célja

A lelkészi illetményekben jelenleg nagy aránytalanságok vannak, és bár az utóbbi évtizedekben többször is kísérletet tettek a lelkészi illetmények rendezésére, ezek a kísérletek nem jártak sikerrel. A lelkészi illetményekben tapasztalható aránytalanság azok számára, akik az átlagnál kisebb mértékű jövedelemben részesülnek, jelentős frusztrációs tényezőként jelentkezik. A lelkészi életpályamodellben azt a célt tűzzük ki, hogy ezeket az aránytalanságokat csökkentjük, és az azonos mértékű szolgálatért közel azonos legyen a bérezés mértéke. A kialakítandó bértáblával előre láthatóvá válhat, hogy a teljes életúton milyen bérezésben részesül

egy lelkész. Célunk, hogy az illetményrendszer motivációs tényezővé váljon a lelkészi életpályán történő haladásban.

2. Alapelvek

A lelkészi bértáblát a jelenlegi (2017. évi) pedagógusbéretáblához igazítottan határoznánk meg, azaz célszerűnek tartjuk, hogy egy lelkész legalább akkora jövedelmet kapjon szolgáltatáért, mint egy pedagógus. A lelkészi bértábla a lelkészi javadalom minimumát határozza meg. Ennél kevesebbet teljes „foglalkoztatású” lelkész nem kaphat az adott szolgálati helyen. Több adható. A bértábla sávós, az első két év után ötévente léphet a lelkész a következő kategóriába, amelynek feltétele az adott időszakban teljesítendő kreditek megszerzése.

Az induló jövedelem (1., illetve 2. kategória) összegét az adott gyülekezet (intézmény) garantálja és fizeti ki, az életpályán való előrehaladásból következő bérnövekedésre az MEE vállal garanciát és szükség szerint fizeti is azt (akár az adott gyülekezetnek, intézménynek nyújtott támogatással).

A bértábla kiegészül pótlékokkal (pl. esperesi, mentori, más szolgálat egyidejű ellátása stb.).

3. Tervezett bértábla (garantált minimális illetmény)

Kategória	Szolgálati év	Életkor (alap)	Minimálbér	Növekmény	Nominális emelkedés
1.	-2/3	24-25/26	178 500 Ft		
2.	2/3-5	25/26-29	207 060 Ft	16,00%	28 560 Ft
3.	6-10	30-34	231 907 Ft	12,00%	24 847 Ft
4.	11-15	35-39	259 736 Ft	12,00%	27 829 Ft
5.	16-20	40-44	288 307 Ft	11,00%	28 571 Ft
6.	21-25	45-49	317 138 Ft	10,00%	28 831 Ft
7.	26-30	50-54	347 266 Ft	9,50%	30 128 Ft
8.	31-35	55-59	371 574 Ft	7,00%	24 309 Ft
9.	36-	60-	395 727 Ft	6,50%	24 152 Ft

Az induló minimálbér a hivatalos minimálbérhez (2017-ben 127 500 Ft) kötötten került meghatározásra, annak 140%-a. Az 1. kategóriából való továbblépés feltétele a parókusi alkalmassági vizsga. A következő kategóriákba lépés feltétele a szükséges kreditek megszerzése.

Az induló minimálbér legalább az infláció mértékével minden évben korrigálandó, pontos mértékéről az Országos Presbitérium vagy a Zsinat dönt (a költségvetés elfogadásakor).

Fontos feladat meghatározni, hogy a fenti összegekbe pontosan mit számítunk be (lakhatás, rezsi, hitoktatói óradíj).

A táblázatban meghatározott bérminimum az életkoroknak megfelelően a lelkészekre (344 – 2015. májusi adat) vetítve 1 243 403 750 Ft-os éves bértömeget jelentene. 2016-ban 367 lel-

kész illetményére összesen 1 087 596 128 Ft-ot fordítottak az egyházközségek, illetve intézmények. Ezen összegben csak a „Gyülekezeti / intézményi javadalom”, a „Társegyházi-, leányegyházi-, szórvány javadalom”, a „13. havi illetmény” és a „Nagyünnepi persely adományokból” tételei szerepelnek.

A garantált illetményminimum bevezetése további számításokat igényel, ezen számításokhoz további adatok szükségesek.

IV. KREDITRENDSZER

A lelkeszi életpályamodell elemeit kreditrendszer fogja össze. Az életpálya meghatározó elemei (továbbképzés, a támogatószolgálattal való együttműködés, minősítési eljárás, bértábla) együttesen rajzolják ki a lelkeszi életút lehetőségeit. A kategóriákba való továbblépést az adott öt (illetve két) éves ciklusban elérendő kreditek megszerzése teszi lehetővé úgy, hogy nagyrészt meghatározott, hogy az egyes elemek milyen arányban adják ki a minimálisan elérendő 100%-ot:

Minősítési eljárás 25%
Továbbképzés 40–60%
LMK 15% Lekészakadémia 10% Orsz. lel. konf. 10% Egyéb (akár a fentiekből +) 5–25%
Támogatószolgálat 25%
Éves beszélgetés (esperes) 10% Szupervízió 15%
Egyéb 10–%