

Duális szakmai oktatás a szakképzés új rendszerében

A gazdálkodó szervezetek részvételi
lehetőségei a szakképzésben

2022. január



Tartalom

[Áttekintés – a gazdasági szereplők részvételi lehetőségei a szakemberek képzésében](#)

[A duális szakmai oktatásról](#)

[Miért éri meg bekapcsolódni a duális szakmai oktatásba?](#)

[Példa az adókedvezmény kiszámítására](#)

[Ki lehet duális képzőhely?](#)

[Hogyan történik a nyilvántartásba vétel?](#)

[A duális képzőhely feladatai](#)

[Tanműhelyre és munkahelyre vonatkozó előírások](#)

[A gyakorlati oktatóra vonatkozó előírások](#)

[A szakképzési munkaszerződés](#)

[A duális képzőhely által megköthető szakképzési munkaszerződések száma](#)

[A tanuló juttatásai](#)

[Munka- és pihenőidő, mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól](#)

[A duális szakmai oktatást érintő legfontosabb változások összefoglalva](#)

[A duális szakmai oktatás finanszírozásának 2021. január 1-jétől hatályos szabályai](#)

[Részvétel a saját munkavállaló szakirányú oktatásában](#)

[Gyakran felmerülő kérdések](#)

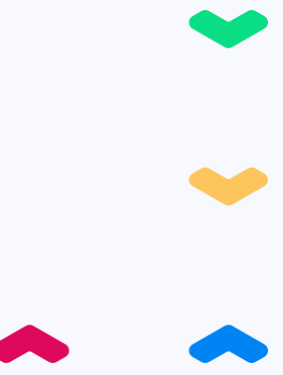
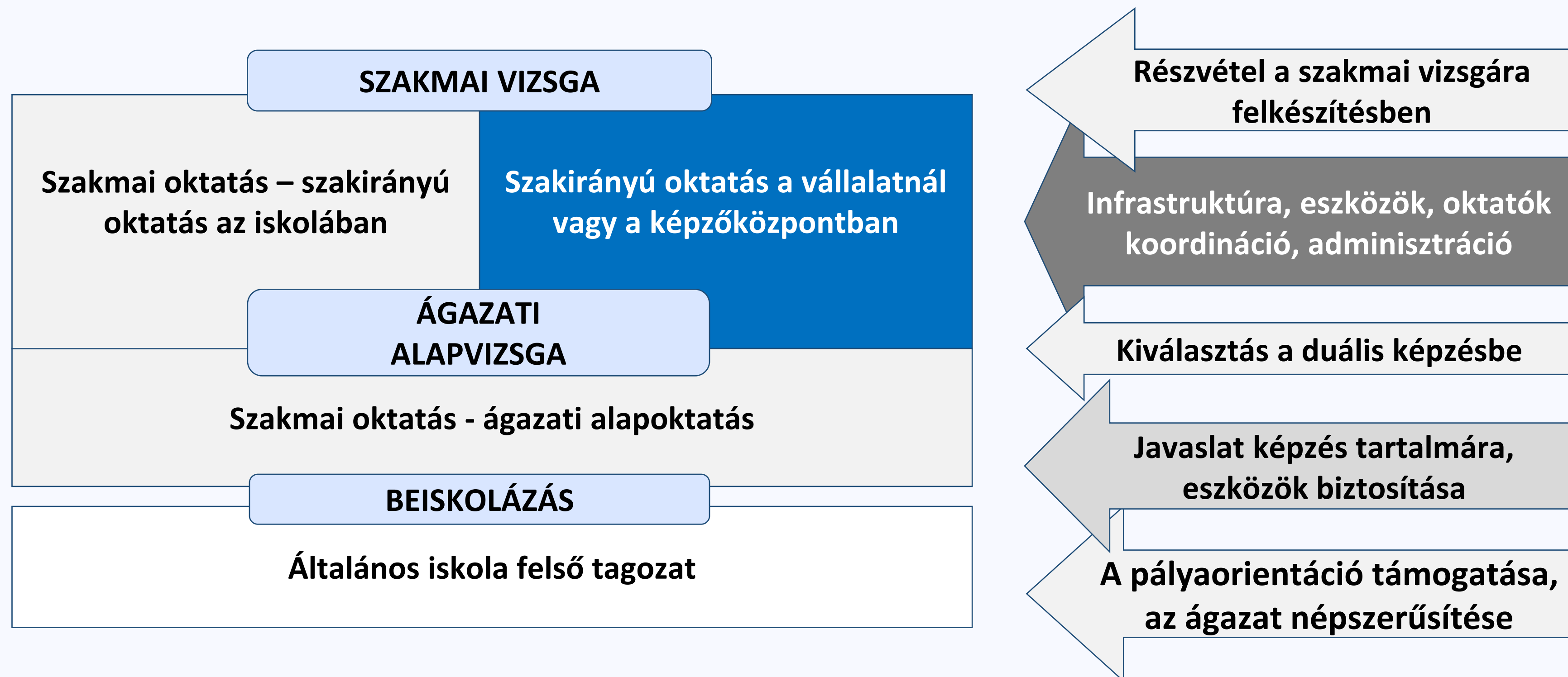
[Információ, segítség a témakörben](#)





Áttekintés – a gazdasági szereplők részvételi lehetőségei a szakemberek képzésében

Az alábbi ábra szemlélteti, hogy a gazdálkodó szervezeteknek milyen módon van lehetőségük bekapcsolódni a szakképzés folyamatába:





A duális szakmai oktatásról

A duális képzés olyan középfokú szakképzési forma, amely során az intézményben, illetve a munkaerő-piaci szereplőknél, vállalatoknál, cégeknél folyó szakmai oktatás **párhuzamosan, egymást kiegészítve** történik. Duális képzésben **a szakirányú oktatást biztosító vállalatnál** a tanuló gyakorlatot szerez, megismeri a vállalati kultúrát és versenyképes tudással és gyakorlattal lép a munkaerőpiacra a tanulmányai befejezése után.





Miért éri meg bekapcsolódni a duális szakmai oktatásba?

A duális szakmai oktatásban való részvétel nem csak a tanuló, hanem a vállalkozás számára is kifizetődő:

- **Hosszú távon:** A tanulók képzésében résztvevő gazdasági szereplőknek lehetősége van hosszú távra „kinevelni” az általa alkalmazott technológiákat és a vállalati kultúrát ismerő, szakképzett, munkatapasztalattal rendelkező munkaerőt.
- **Rövid távon:** A szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók (képzésben részt vevő személyek) a képzőhely munkavállalóiként a termelési tevékenységben részt vesznek.
- **Pénzügyileg:** A szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók (képzésben részt vevő személyek) után a gazdálkodó szervezet jelentős mértékű adókedvezményt érvényesíthet. A tanulót megillető nettó munkabérből eredő többletköltséget vagy annak döntő részét a munkáltató adókedvezmény formájában elszámolhatja, amelynek mértéke elsősorban az alkalmazott szorzóktól (szakmaszorzó, évfolyamszorzó), valamint a duális képzőhelyen töltött munkanapok számától függ. Az adókedvezmény kiszámításához az MKIK [kalkulátora](#) nyújt segítséget.





Ki lehet duális képzőhely?

Duális képzőhelyként az a gazdálkodó szervezet vehető nyilvántartásba,

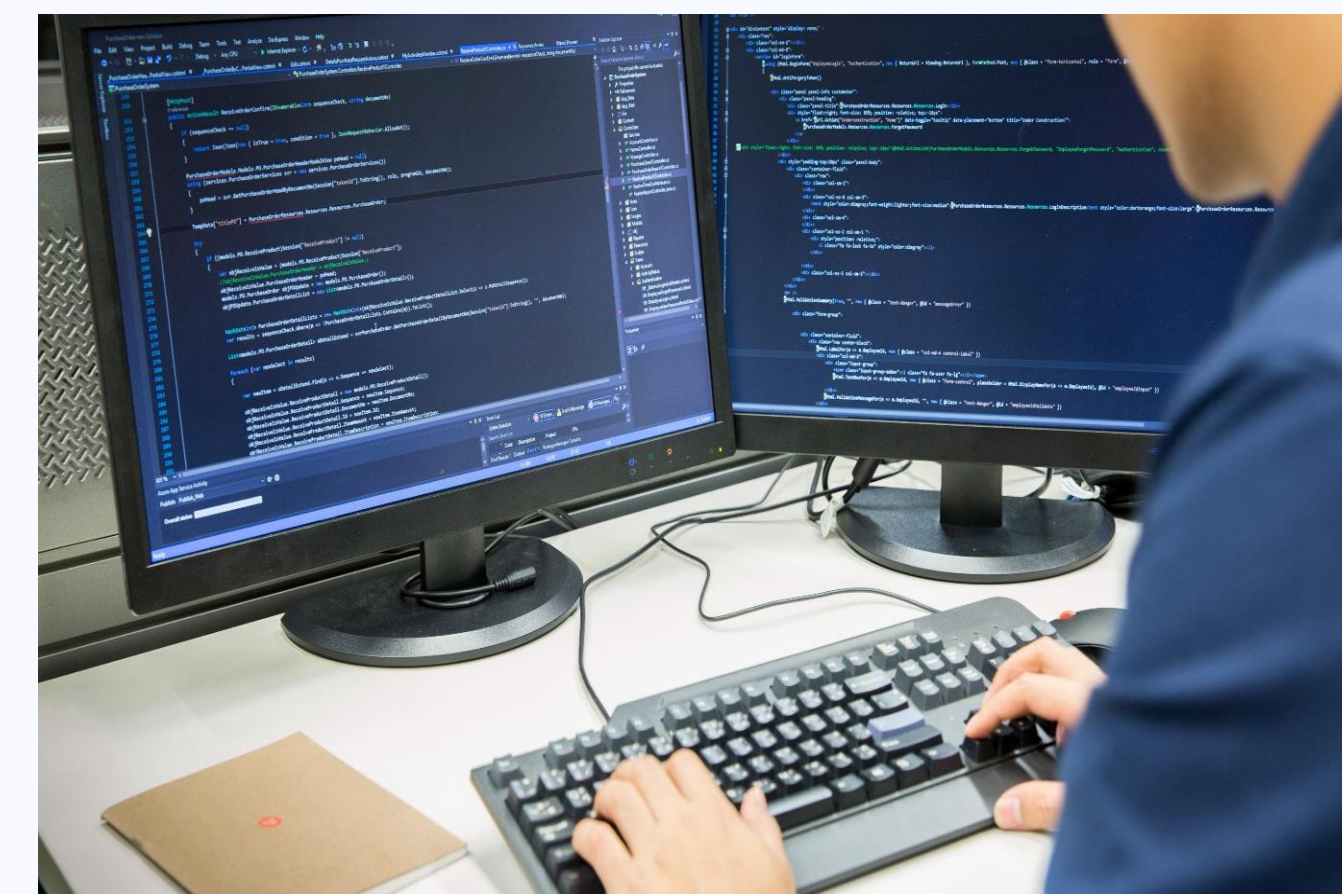
a) amelynél a **szakirányú oktatás folytatásának feltételei biztosítottak,**

b) amely a Kormány rendeletében **meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkező személyt foglalkoztat,**

c) amely a duális képzőhely által vállalt szakirányú oktatáshoz **szükséges eszközzel és felszereléssel rendelkezik és**

d) a szakképzési törvény szerinti **minőségirányítási rendszert működtet vagy legalább a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek megfelel.**

Új lehetőség: A duális képzőhelyi követelményeknek való együttes megfelelés érdekében történő együttműködés céljából **ágazati képzőközpont** hozható létre.





Hogyan történik a nyilvántartásba vétel?

A **duális képzőhelyek nyilvántartását a gazdasági kamara vezeti**. A nyilvántartásba vételre az a területi gazdasági kamara illetékes, amelynek területén a duális képzőhely szakirányú oktatási célt szolgáló székhelye vagy telephelye van. A nyilvántartásba vételi eljárás ingyenes.

A nyilvántartásba vétellel kapcsolatos gyakorlati információk elérhetők az [MKIK honlapján](#).



Átmeneti rendelkezés: a gazdasági kamara 2022. augusztus 31-éig hivatalból felülvizsgálja a régi Szt. szerinti gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetek közhiteles hatósági nyilvántartását és azt, aki a duális képzőhelyre e törvényben meghatározott szabályoknak megfelel, a duális képzőhelyek nyilvántartásába felveszi. Aki 2020. január 1-jén a régi Szt. szerinti gyakorlati képzést folytató szervezetként a gazdasági kamara ilyen nyilvántartásában szerepelt, eddig a határnápig duális képzőhelyként – nyilvántartásba vétel nélkül is – részt vehet a szakirányú oktatásban.





A duális képzőhely feladatai

- A duális képzőhelynek rendelkeznie kell a szakképző intézménnyel közösen elkészített **képzési programmal**, amely szakmánként tartalmazza a duális képzőhely által oktatott tananyagelemeket és ehhez kapcsolódóan az elméleti ismeretek, a felügyelet mellett és az önállóan végezhető gyakorlati feladatokat, továbbá a kompetencia- és készségfejlesztés feladatait. A képzési programot a regisztrációs és tanulmányi alarendszerbe kell feltölteni. A képzési program elkészítéséhez segítséget nyújtó [útmutató az MKIK honlapján](#) elérhető.
- A szakmai vizsgára való **felkészítésért a duális képzőhely a szakképző intézménnyel közösen felel**. A szakirányú oktatással összefüggésben a tanuló teljesítményét, előmenetelét a duális képzőhely a szakképző intézménnyel **közösen értékeli és minősíti**. Ehhez a duális képzőhelynek ki kell dolgoznia a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy értékelésére és minősítésére vonatkozó értékelési és minősítési kritériumokat.
- A szakirányú oktatást a duális képzőhely megszervezheti **tanműhelyben vagy munkahelyi körülmények között**.
- A képzőhely a regisztrációs és tanulmányi rendszerben vezeti a szakirányú oktatás keretében végzett szakmai tevékenységekre fordított időt, a tanuló jelenlétét és mulasztásait, valamint értékelését.

A duális képzőhely szakképzésialapfeladat-ellátását a nyilvántartásba vételre **területileg illetékes gazdasági kamara ellenőrzi**.





A tanműhelyre és a munkahelyre vonatkozó előírások

- Ha a duális képzőhely *tanműhelyt* működtet, gondoskodnia kell annak *személyi feltételeiről*:
 - a) tanműhelyvezetőről (aki ezt a tevékenységet más munkaköre mellett is elláthatja),
 - b) gyakorlati oktatóról, továbbá
 - c) a termelő-szolgáltató tevékenység előkészítéséhez szükséges műszaki, fizikai dolgozóról (a duális képzőhely technológiai, munkaszervezési rendjében is elvégezhető)
- **Munkahelyi körülmények között** szakirányú oktatás akkor folytatható, ha a munkahely felszereltsége, a munkahelyen folytatott szakmai tevékenység tartalma és jellege, valamint az oktatási időtartamát kitöltő munka lehetővé teszi a [képzési és kimeneti követelményekre](#) való felkészülést.
- A munkahelynek meg kell felelnie a **tűz-, baleset-, munka- és környezetvédelmi előírásoknak**.
- Ha a gazdálkodó szervezet több tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatását szervezi meg munkahelyi körülmények között, köteles **felelős személyt megbízni** a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatásának figyelemmel kísérésére, aki ezt a tevékenységet munkája mellett is elláthatja.



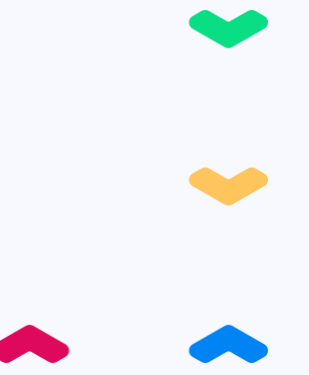


A gyakorlati oktatóra vonatkozó előírások

Ha a duális képzőhely tanműhelyt működtet, az alábbi feltételeknek megfelelő gyakorlati oktatót kell alkalmaznia:

Cselekvőképes					
Nem áll a szakirányú oktatási tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt					
A duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő, államilag elismert, legalább középfokú szakirányú szakképzettség					
Legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlat					
Kamarai gyakorlati oktatói vizsga	Szakirányú mestervizsga	A duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő szakirányú felsőfokú szakképzettség és legalább kétéves szakirányú szakmai gyakorlat	A duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő felsőfokú végzettség, szakirányú középfokú szakképzettség és legalább ötéves szakirányú szakmai gyakorlat	Az egészségügyi ágazat tekintetében: egészségügyi gyakorlatvezető szakképesítés	Hatvanadik életévét betöltötte
	vagy	vagy	vagy	vagy	vagy

A duális képzőhelyen oktatóként elsősorban a szakoktatói képesítéssel rendelkező személyt kell alkalmazni.





A szakképzési munkaszerződés

- A szakképzési munkaszerződést a *tanuló (képzésben részt vevő személy) és a duális képzőhely* köti, megkötésével közöttük *munkaviszony* jön létre.
- A szakképzési munkaszerződés – a jogszabályban meghatározott kivételekkel – a szakirányú oktatás kezdő napjával kezdődő hatállyal főszabályként *a szakirányú oktatás egészére kiterjedő határozott időtartamra* köthető.
- Az egybefüggő szakmai gyakorlatok vállalatoknál történő megszervezésének, illetve a kevésbé gyakorlatigényes szakmák esetén a gyakorlatok tömbösített, külső helyszínen történő lebonyolításának elősegítése érdekében szakképzési munkaszerződés *évente egy alkalommal rövidebb, határozott idejőre (4-12 hétre)* is köthető.
- A szakképzési munkaszerződésre a *Munka Törvénykönyvének a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit* kell alkalmazni a szakképzési törvényben és végrehajtási rendeletében foglalt, a tanulók védelmét biztosító, illetve az oktatás specialitásaihoz igazodó *eltérésekkel*. A szakképzési törvény és végrehajtási rendelete meghatározza a szerződés kötelező tartalmi elemeit.

A szakképzési munkaszerződés előkészítéséhez felhasználható az MKIK által közzétett [szakképzési munkaszerződés minta](#).





A duális képzőhely által megköthető szakképzési munkaszerződések száma

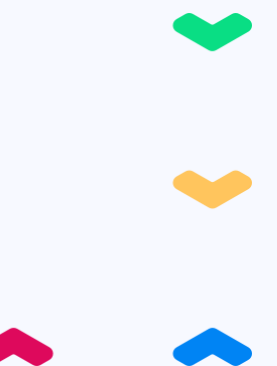
- A duális képzőhely *legfeljebb tizenkettő* tanulóval (képzésben részt vevő személlyel), vagy ezt meghaladóan legfeljebb a szakképzési munkaszerződés megkötésének évét megelőző év átlagos statisztikai állományi létszáma *legfeljebb harminc százalékáig* köthet szakképzési munkaszerződést.
- *Nem vonatkozik a fenti korlátozás* a kis- és a középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (Kkv tv.) szerinti partnervállalkozás és kapcsolódó vállalkozás figyelmen kívül hagyásával *kis- és középvállalkozásnak nem minősülő vállalkozásra* (ezek a vállalatok tehát korlátlan számú szakképzési munkaszerződést köthetnek).
- *Az ágazati képzőközpont és a tudásközpont* tekintetében a megköthető szakképzési munkaszerződések számát az ágazati képzőközpont és a tudásközpont tagjai által külön-külön és az ágazati képzőközpont, illetve a tudásközpont által megköthető szakképzési munkaszerződések számának összeszámításával kell meghatározni.
- A szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulókat, illetve képzésben részt vevő személyeket az átlagos állományi létszámba *nem lehet beleszámítani*.





A tanuló juttatásai

- A munkabér mértékében a tanuló (képzésben részt vevő személy) és a duális képzőhely állapotodik meg.
- A munkabér mértéke: a *szakirányú oktatás* központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott *önköltsége egyhavi összege, de legfeljebb annak százhatvannyolc százaléka*.
- Megállapításánál *figyelembe kell venni*: a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakmai felkészültségét, tanulmányi eredményeit.
- A tanuló (képzésben részt vevő személy) számára az *egyéb juttatásokat* (pl. cafeteria) a választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatással azonos mértékben, de legfeljebb évente a tárgyév első hónapjának első napján érvényes minimálbér mértékéig kell biztosítani. Az egyéb juttatásra a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy az általa ledolgozott napokra tekintettel arányosan jogosult.
- A tanuló (képzésben részt vevő személy) munkabérét és egyéb juttatásait *igazolatlan mulasztásával arányosan csökkenteni* kell.
- A munkabér és egyéb juttatások a tanulót (képzésben részt vevő személyt) a szakképzési munkaszerződés hatálybalépésének napjától, teljes hónapra illetik meg. Ha a szakképzési munkaszerződés a tanév megkezdése után, hónap közben jön létre vagy szűnik meg, a tanulót (képzésben részt vevő személyt) a munkabér és juttatások időarányos része illeti meg.





Munka- és pihenőidő, mentesülés a munkavégzési kötelezettség

- A tanuló (képzésben részt vevő személy) **teljes napi munkaideje maximum 8 óra (18 év alatt 7 óra)**.
- A tanuló (képzésben részt vevő személy) számára **legfeljebb kéthetes munkaidőkeretet** lehet elrendelni.
- A tanuló (képzésben részt vevő személy) számára **rendkívüli munkaidő nem rendelhető el**.
- **Szabadság** mértéke: 18. életév betöltése évének utolsó napjáig évente 45, ezt követően évente 30 munkanap. A szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. A nyári szünetben legalább 15 munkanap szabadságot a tanuló (képzésben részt vevő személy) kérésének megfelelő időpontban egybefüggően kell kiadni.
- **Érettségi vizsgatárgyanként** – az érettségi vizsga napját is beszámítva – **4 munkanapra** kötelező **mentesíteni a munkavégzés alól**. A **szakmai vizsga előtt** a felkészülés céljából egy alkalommal legalább **15 munkanap egybefüggő felkészülési időt** kell biztosítani (szakképző intézményben, vállalati képzőközpontban vagy olyan képzőközpontban, amiben a szakképzési centrum részesedéssel rendelkeznek).
- A heti pihenőnapokon és munkaszüneti napokon, az őszi, téli és tavaszi szünet időtartama alatt a tanuló (képzésben részt vevő személy) csak a rendeltetése folytán e napon is működő oktatási helyen vehető igénybe. Az igénybe vett idő helyett – a mulasztás pótlásának esetét kivéve, lehetőleg a következő szakirányú oktatási napon – ugyanolyan mértékben kell szabadidőt biztosítani.
- A tanuló (képzésben részt vevő személy) mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
 - a) a **közismereti és olyan oktatási napokon**, amikor a szakirányú oktatást a szakképző intézmény végzi,
 - b) a szakképző intézmény olyan **rendezvénye napján**, amelyen minden tanuló (képzésben részt vevő személy) részvétele kötelező,
 - c) a tanuló (képzésben részt vevő személy) **vizsgáló napjain** és a tanulmányokat befejező szakmai vizsgája napjain, továbbá
 - d) minden olyan esetben, amikor a munkajogi szabályok szerint **a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól**.



Ha a szakképzési munkaszerződés megkötésére más munkáltatóval fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett kerül sor

- a szakirányú oktatás az őszi, téli, tavaszi szünet időszakára tekintet nélkül szervezhető,
- az Szkt. munkabérré, egyéb juttatásokra, a szabadság mértékére és kiadására vonatkozó szabályait a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan kell alkalmazni,
- a juttatások a szociális hozzájárulási adó kötelezettség csökkentésére előírt százalékos mértékkel (50 %) arányban illetik meg a tanulót (képzésben részt vevő személyt)





A duális szakmai oktatást érintő legfontosabb változások összefoglalva

- A tanulószerveződést **szakképzési munkaszerződés** váltja fel, amely alapján a tanulót – a korábbi tanulószerveződés alapján járó juttatásoknál magasabb összegű – **munkabér** illeti meg.
- Míg a tanuló korábban csak gyakorlati órákon volt a vállalatnál, az új rendszerben teljes **munkanapokat** tölthet ott.
- **Nem válik el az elmélet és a gyakorlat**, vagyis akár a szakirányú oktatás egészét is átveheti a vállalat (de természetesen ennél kevesebbet is vállalhat). A szakirányú oktatás egy részére közreműködőket igénybe vehet, illetve a szakképző intézménnyel is megállapodhat a képzés egy részének elvégzésére.
- A duális képzőhelynek rendelkeznie kell a szakképző intézménnyel közösen elkészített **képzési programmal**.
- A szakmai vizsgára **felkészítésért a duális képzőhely a szakképző intézménnyel közösen felel**. A szakirányú oktatással összefüggésben a tanuló teljesítményét a duális képzőhely a szakképző intézménnyel **közösen értékeli és minősíti**.
- Szakképzési munkaszerződés az **ágazati alapvizsgát követően köthető**, nappali rendszerű oktatás esetén szakképző iskolában 10-11. évfolyamra, technikumban 11-13. évfolyamra.





A duális szakmai oktatás finanszírozásának szabályai

A legfontosabb változások a 2020. január 1-je előtt hatályos szabályozáshoz képest:

- Az éves normatíva helyett önköltségből kiinduló **napi** (munkanapra vetített) **finanszírozás** került bevezetésre, amelyben lényegében csak azok a napok nem elszámolhatók, amelyeken a tanuló a szakképző intézményben van.
- **„Bónusz”**: az új szabályrendszer külön jutalmazza a tanuló sikeres vizsgáig segítségét azzal, hogy a tanuló sikeres szakmai vizsgáját követően a duális képzőhely a tanulóra tekintettel a képzés teljes időtartama alatt igénybe vett adókedvezmény teljes összegének 20 %-át jogosult addicionálisan igénybe venni.

Változás 2022. január 1-jétől: ~~**SZAKKÉPZÉSI HOZZÁJÁRULÁS**~~

A duális szakmai oktatásban részt vevő gazdálkodó szervezetek az e tevékenységükre tekintettel igénybe vehető adókedvezményt ettől az időponttól a szociális hozzájárulási adó összegének csökkentésével érvényesíthetik.

A duális szakmai oktatás finanszírozásáról szóló [részletes tájékoztató anyag itt](#) olvasható.

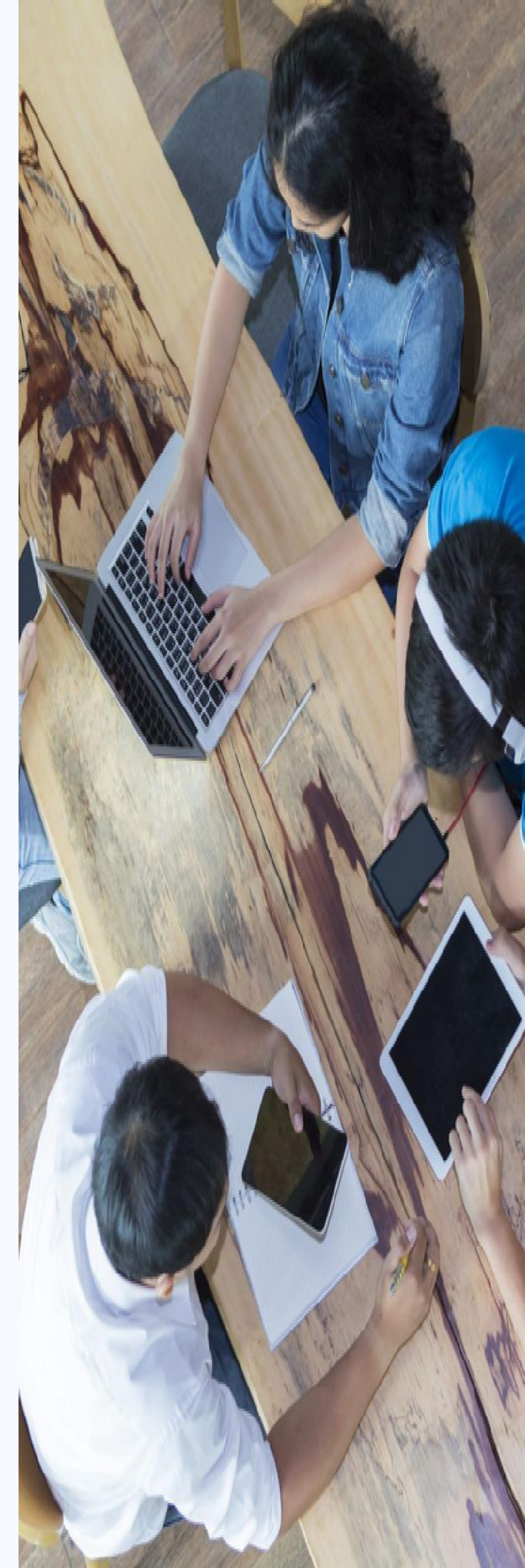




Részvétel a saját munkavállaló szakirányú oktatásában

A **saját munkavállalók képzésének, továbbképzésének ösztönzése, megkönnyítése érdekében** a duális szakmai oktatás mellett **új lehetőségként** jelenik meg, hogy ha a nem nappali rendszerű szakmai oktatásban vagy szakmai képzésben valaki párhuzamosan fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszonya mellett vesz részt, és ezen jogviszonyában az őt foglalkoztató tevékenysége kapcsolódik az adott szakma ágazatához, a szakirányú oktatás az őt foglalkoztatónál az által elkészített képzési program alapján is teljesíthető, **tekintet nélkül arra, hogy a foglalkoztató duális képzőhelynek minősül-e.** Ebben az esetben a munkaszerződést úgy kell módosítani, hogy abban – az eredeti munkaköri feladatok ellátása mellett vagy helyett – szerepeltetni kell a szakképzési munkaszerződés tartalmi elemeit. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkaköri feladatokra és a szakképzésben való részvételre fordítható munkaidő arányát, és ehhez igazodóan a munkabér mértékét. A felek úgy is rendelkezhetnek, hogy a képzésben részt vevőt szerződéses munkaideje teljes időtartamára továbbra is az eredeti munkabére illeti meg. Az így módosított munkaszerződést a vállalat által megköthető szakképzési munkaszerződések számának meghatározásakor nem kell figyelembe venni.

A munkáltató számára ez a megoldás azért is előnyös, mert a munkabér arányos része után fizetendő közterhek a szakképzési munkaszerződés alapján fizetett munkabérre vonatkozó szabályok szerint **csökkennek.**





Gyakran felmerülő kérdések

Kivel célszerű felvenni a kapcsolatot, ha egy cég vagy egyéni vállalkozó be szeretne kapcsolódni a duális szakmai oktatásba?

Elsősorban a szakképzési centrum kancellárjával javasolt feltérképezni az együttműködési lehetőségeket.

Azoknak a szervezeteknek is kezdeményezni kell a nyilvántartásba vételüket, akik eddig is duális képzőhelyként működtek?

A gazdasági kamara 2022. augusztus 31-éig hivatalból felülvizsgálja a régi Szt. szerinti gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetek közhiteles hatósági nyilvántartását és azt, aki a duális képzőhelyre e törvényben meghatározott szabályoknak megfelel, a duális képzőhelyek nyilvántartásába felveszi. Aki 2020. január 1-jén a régi Szt. szerinti gyakorlati képzést folytató szervezetként a gazdasági kamara ilyen nyilvántartásában szerepelt, eddig a határnapig duális képzőhelyként – nyilvántartásba vétel nélkül is – részt vehet a szakirányú oktatásban.

Egyéni vállalkozóknak is van lehetőségük az adókötelezettség csökkentésére?

Igen, a KATA és KIVA adózást választó gazdálkodó szervezetek egyaránt jogosultak az adókedvezmény igénybevételére.

Minden esetben rendelkeznie kell a duális képzőhelynek a szakképzési törvény végrehajtási rendelete szerinti minőségirányítási rendszerrel?

Meddig és milyen elvek mentén kell a minőségirányítási rendszert kialakítani?

A minőségpolitikából, átfogó önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből álló, a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Korm. rendeletben meghatározott követelményeknek megfelelő minőségirányítási rendszer kidolgozására a vállalkozók a szakképzési törvény 2021. július 1-jén hatályba lépő módosításának eredményeként haladékokat kapnak 2022. aug. 31-ig. Amennyiben a gazdálkodó szervezet a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek megfelel, minőségirányítási rendszert nem szükséges kialakítania.





Milyen módon kapcsolódhat be a duális képzőhely a szakirányú oktatásukat nála teljesítő tanulók kiválasztásába?

A duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés megkötését megelőzően a tanulók (képzésben részt vevő személyek) számára – az Mt-ben foglalt adatkezelési rendelkezések megtartásával – kiválasztási eljárást folytathat le.

Továbbra is van-e lehetőség előszerződést kötni?

Igen. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakirányú oktatást megelőzően a duális képzőhellyel szakképzési előszerződést köthet. A szerződő felek a szakképzési előszerződés megkötésével arra vállalnak kötelezettséget, hogy a szakirányú oktatás céljából későbbi időpontban szakképzési munkaszerződést kötnek.

Hogyan kap hozzáférést a duális képzőhely a regisztrációs és tanulmányi alrendszerhez?

A duális partnernek a regisztrációs és tanulmányi alrendszer (KRÉTA) hozzáférés igényét a partner szakképző intézmény felé kell jeleznie.

A szakképzési munkaszerződés regisztrációs és tanulmányi alrendszerbe való feltöltése adatvédelmi kérdéseket vet fel. Kötelező-e a szakképzési munkaszerződést teljes terjedelmében feltölteni?

Az adminisztrációs terhek csökkentése, valamint az adatvédelmi szempontok érvényesítése érdekében a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet módosítása eltörölte a szakképzési munkaszerződés feltöltésének kötelezettségét.

Mi a teendő akkor, ha a képzőhely a szakképzési munkaszerződés megkötésekor még nem látja előre, hogy szükséges lesz-e a szakirányú oktatás során közreműködő igénybevétele?

A duális képzőhelynek a szakképzési munkaszerződés aláírásával egyidejűleg írásban kell tájékoztatnia a tanulót (képzésben részt vevő személyt) az általa várhatóan igénybevételekre kerülő közreműködőről, a közreműködőhöz történő kirendelés időtartamáról. Amennyiben a szakképzési munkaszerződés megkötésével egyidejűleg pontos információ még nem áll rendelkezésre, a tájékoztatás későbbi időpontban is megtehető.





Igaz, hogy a tanulókat a szakképzési munkaszerződés alapján jóval magasabb összegű juttatás illeti meg, mint a korábbi tanuló szerződéses rendszerben?

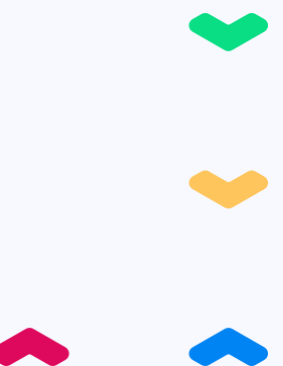
A korábbi alacsonyabb összegű tanulói juttatást egy lényegesen magasabb összegű munkabér váltja fel, ugyanakkor a duális képzés szabályozásának köszönhetően a munkáltatónál lényegében nem vagy csak minimális mértékben jelentkezik ez a többletköltség, az adókedvezmény rendszere ugyanis szintén jelentősen átalakult. A finanszírozás a korábbi éves normatíva helyett önköltségből kiinduló napi alapú finanszírozássá alakult át, amelyben lényegében csak azok a napok nem elszámolhatók, amelyeken a tanuló a szakképző intézményben van. Ezen túlmenően a tanuló sikeres szakmai vizsgáját követően a duális képzőhely a tanulóra tekintettel a képzés teljes időtartama alatt igénybe vett adókedvezmény göngyöltett összegének 20 %-át jogosult ismételt igénybe venni.

Sokan tartanak attól, hogy a tanulókkal megkötött munkaszerződések bérfeszültségeket okozhatnak a munkavállalók között. Hogyan kezelhető ez a probléma?

Itt azt kell figyelembe venni, hogy a szakirányú oktatást az iskolában teljesítő tanulók ösztöndíjra jogosultak, amely – tanulmányi eredménytől függően – elérheti a 60.000 Ft/hó összeget is. A duális képzésben résztvevő tanuló munkabérébe tehát elvi szinten beleértendő az ösztöndíj mértéke is. Így bérfeszültségről már nem beszélhetünk, ugyanakkor a magasabb tanulói juttatás feltétlenül indokolt, hiszen a vállalati környezetben végzett (egész éves) munka magasabb ellentételezése szükséges és elvárható az iskolai oktatáshoz képest.

Sok vállalkozás úgy gondolja, hogy a tanuló képzésével kapcsolatos többlet terhek nem állnak arányban az általa elvégzett munkából származó előnyökkel. Milyen rendszerszintű változások segítik elő, hogy a gazdasági szereplők számára valóban megérje a szakképzési munkaszerződés kötése?

Az új szakképzési törvény egyik legjelentősebb újítása, hogy a tanuló munkavállalóként jelenik meg a duális képzőhelynél, ezáltal a munkáltató részéről vele szemben magasabb elvárás támasztható, mint a korábbi tanuló szerződéses jogviszonyban. Egy 10. évfolyamon tanuló természetesen még kevésbé tud részt venni az értékteremtésben a duális képzőhelyen, a 11. évfolyamos viszont már tudása és gyakorlata alapján egyre több a duális képzőhely számára hasznot hozó tevékenységet tud ellátni. Ezt a különbséget kompenzálja az újonnan bevezetett, az igénybe vehető adókedvezmény mértékét befolyásoló évfolyamszorító.





Milyen közterhek terhelik a szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabért?

Ezt az alábbi táblázat foglalja össze:

	Tanulószerződés	Szakképzési munkaszerződés
Személyi jövedelemadó	Nincs	Nincs
Társadalombiztosítási járulék	Van, mértéke: 17%	Van, mértéke: 18,5%
Szociális hozzájárulási adó	Nincs	Nincs
Szakképzési hozzájárulás <small>(2022. január 1-jétől megszűnt)</small>	Van, mértéke: 1,5%	Nincs

Biztosítottnak minősül-e a szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanuló (képzésben részt vevő személy)? Hogyan tekintendő a munkaviszony a nyugellátásra való jogosultság szempontjából?

A tanulónak a szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett pénzbeli juttatást 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulék terheli, amely alapján a tanuló a társadalombiztosítás valamennyi pénzbeli ellátására jogosulttá válik. Az ellátások alapja a szakképzési munkaszerződés alapján ténylegesen kifizetett pénzbeli juttatás. A szakképzési munkaszerződés időtartamát nyugdíjra jogosító szolgálati időként ismeri el a szabályozás és erre a jogviszonyra nem alkalmazandó az arányos szolgálati idő számítására vonatkozó szabály. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy amennyiben a szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabér kevesebb, mint a minimálbér, akkor is teljes értékű (és nem arányosított) szolgálati időt vesznek figyelembe a nyugdíj megállapítása során majd.

Milyen változásokat hozott a pihenőidő és a táppénz tekintetében a szakképzési munkaszerződés bevezetése a tanulószerződés helyett?

A pihenő napok terén az új konstrukció jobban hasonlít egy „főszabály szerinti” munkaszerződéses jogviszonyra, mert az új rendszerben a pihenőnapokat a szabadság váltja fel. A betegszabadság terén is történt változás, mivel a korábbi rendszerben 10 nap, az új rendszerben pedig az általános 15 nap betegszabadságra jogosult a tanuló. Mivel mindkét rendszerben a pénzbeli juttatás után egyéni társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség merül fel, a táppénzre való jogosultság kapcsán nem történt változás.





Hogyan hangolható össze a tanuló (képzésben részt vevő személy) és az oktatásáért felelős személyként kijelölt munkavállaló szabadságának kiadása, ha a nyári szünetben legalább 15 munkanap szabadságot a tanuló (képzésben részt vevő személy) kérésének megfelelő időpontban egybefüggően kell kiadni? Ha a tanuló (képzésben részt vevő személy) is munkavállalónak minősül és a termelési tevékenységben részt vesz, esetükben miért szabályozza a szakképzési törvény az Mt-nél szigorúbban a szabadság kiadását?

A szabadságok szigorúbb szabályozása elsősorban arra tekintettel indokolt, hogy a tanuló (képzésben részt vevő személy) csak a tanítási szünetben tudja kivenni a szabadságát, hiszen tanítási időben a foglalkozásokon kötelező részt vennie. Tekintettel arra, hogy a nyári szünetben a tanuló (képzésben részt vevő személy) gyakorlatot teljesít (vagyis nem oktatásban vesz részt) a vállalatnál, az oktatásért felelős személyként kijelölt munkavállaló szabadságát nem szükséges a tanuló (képzésben részt vevő személy) szabadságához igazítani.

Milyen napnak számít a szakképzési munkaszerződéssel való foglalkoztatás esetén az adókedvezmény számításához az a nap, amikor vegyesen van gyakorlati és elméleti oktatás?

Ilyen helyzet nem állhat elő, ugyanis vegyes napokat a jogszabály nem enged.

Az iskolák több esetben a magas közismereti óraszámra hivatkozva, 3 iskolai napot és 2 nap munkahelyi gyakorlatot terveznek, ami a duális képzőhely szempontjából finanszírozási problémát jelent. Hogyan kezelhető ez a probléma?

Ez csak a technikum 11-12. évfolyamain fordulhat elő. A 13. évfolyamon már csak egy nap van közismeret, így ott kiegyenlítődik a finanszírozás. Ezen felül az Szkt. 107. § (3) bek. szerinti 20 %-os “bónusz” igen jelentős összeggel hozzájárul a szakképzési munkaszerződés keretében folyó duális képzés költségeihez.





Milyen szabályok vonatkoznak a kifutó rendszerű képzésekre?

A bemutatott változások felmenő rendszerben kerülnek bevezetésre, vagyis a kifutó OKJ szerinti képzéseket még a régi szabályok szerint kell befejezni. A kifutó, OKJ szerinti képzésekre a 2019. december 31-én hatályos szabályok szerint megkötött tanulószerveződések továbbra is érvényesek, illetve újonnan is köthetőek (nyomtatvány minták az MKIK honlapján: <https://tanuloszerzodes.hu/letoltesek/>)

Csökkenthető-e az adókötelezettség az együttműködési megállapodás keretében lebonyolított nyári összefüggő gyakorlati képzés költségeivel ?

Az adókötelezettségét a Szcho. törvény 17/A. § (1) bekezdés a) pontja szerinti mérték hetven százalékkal csökkentheti a régi Szkt. szerinti gyakorlati képzést folytató szervezet az általa a régi Szkt. szerint kötött olyan együttműködési megállapodásra tekintettel, amely a gyakorlati képzési kötelezettséget a 2021. május 31. előtt tanulói jogviszonyt létesített tanulóra vonatkozóan az érintett tanuló családi és utónevének és oktatási azonosító számának megjelölésével konkrétan meghatározza. Az adóév munkanapjai közül csak azon napok vehetők figyelembe, amelyek átlagában a gyakorlattal lefedett időszak eléri a napi hét órát. Az adókötelezettség csökkentésénél alkalmazandó súlyszorzó mértéke 1,0.

Kifutó képzésben tanulók sikeres szakmai vizsgája után is érvényesíthető-e a 20%-os „bónusz” adókedvezmény?

A szakképzési törvény átmeneti rendelkezéseire tekintettel a 20%-os bónusz a kifutó képzésekhez kapcsolódó tanulószerveződés után is igénybe vehető.

Mi számít a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő felsőfokú végzettségnek a gyakorlati oktató esetében?

A duális képzőhely oktatójának a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő felsőfokú végzettségnek kell elfogadni a – képzésről rendelkező jogszabály szerint – felsőfokú végzettséget tanúsító műszaki oktatói, technikus tanári, szakoktatói oklevelet, bizonyítványt. A felsőfokú végzettséget nem tanúsító, tanfolyami képzésben szerzett műszaki oktatói vagy szakoktatói bizonyítványt az alkalmazáskor a képzés szakirányának megfelelő középfokú szakképzettségnek kell elfogadni.





Hogyan kell számolni az ágazati képzőközpont által megköthető szakképzési munkaszerződések számát?

Az ágazati képzőközpont **tekintetében a megköthető szakképzési munkaszerződések számát** az ágazati képzőközpont és a tudásközpont tagjai által külön-külön és az ágazati képzőközpont, illetve a tudásközpont által **megköthető szakképzési munkaszerződések számának összeszámításával kell meghatározni.** Amennyiben az adott tulajdonos által megköthető szakképzési munkaszerződések száma a korábban leírtak szerint korlátozott, a képzőközpont által köthető szakképzési munkaszerződések számának megállapításakor ezzel a korlátozott számmal kell kalkulálni. Ha a képzőközpont tagjai között van olyan, a Kkv tv. szerinti partnervállalkozás és kapcsolódó vállalkozás figyelmen kívül hagyásával kis- és középvállalkozásnak nem minősülő vállalkozás, amely a fentiek értelmében korlátlan számú szakképzési munkaszerződést köthet, a képzőközpont által megköthető szakképzési munkaszerződések száma sem esik korlátozás alá.

Vonatkozik-e a megköthető szakképzési munkaszerződések számát illető korlátozás arra a vállalkozásra, amely a *Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és -fejlesztési támogatások részletes szabályairól* szóló 3/2015. (II.13.) NGM rendelet alapján meghatározott mértékű tanuló szerződéses létszám fenntartására kötelezett?

Az a duális képzőhely, aki a rendelet hatálybalépésekor képzési, tanműhely-létesítési vagy -fejlesztési támogatásra vonatkozó támogatási jogviszonyából fennálló és a rendeletben meghatározottakat meghaladó mértékű létszám fenntartására kötelezett, a fenntartási időszakban a fenntartási kötelezettség részeként a támogatási szerződésben, illetve a támogatói okiratban meghatározott számú tanulóval és képzésben részt vevő személlyel köthet szakképzési munkaszerződést, illetve kifutó rendszerben tanuló szerződést.



Információk, segítség a témakörben

A duális szakmai oktatással kapcsolatban az alábbi oldalakon juthat további információhoz:

- <https://mkik.hu>
- <https://tanuloszerzodes.hu/>
 - <https://ikk.hu/>
- <https://www.nive.hu/>