

Duális szakmai oktatás a szakképzés új rendszerében

A gazdálkodó szervezetek részvételi
lehetőségei a szakképzésben

2021. április



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 szakképzési hozzájárulás 2021. január 1-jétől hatályos szabályai](#)

[Részvétel a saját munkavállaló szakirányú oktatásában](#)

[Gyakran felmerülő kérdések](#)

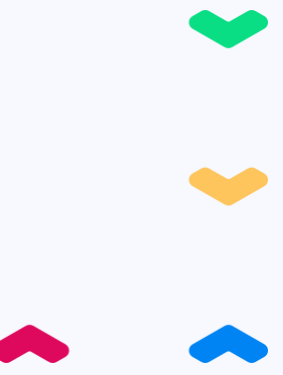
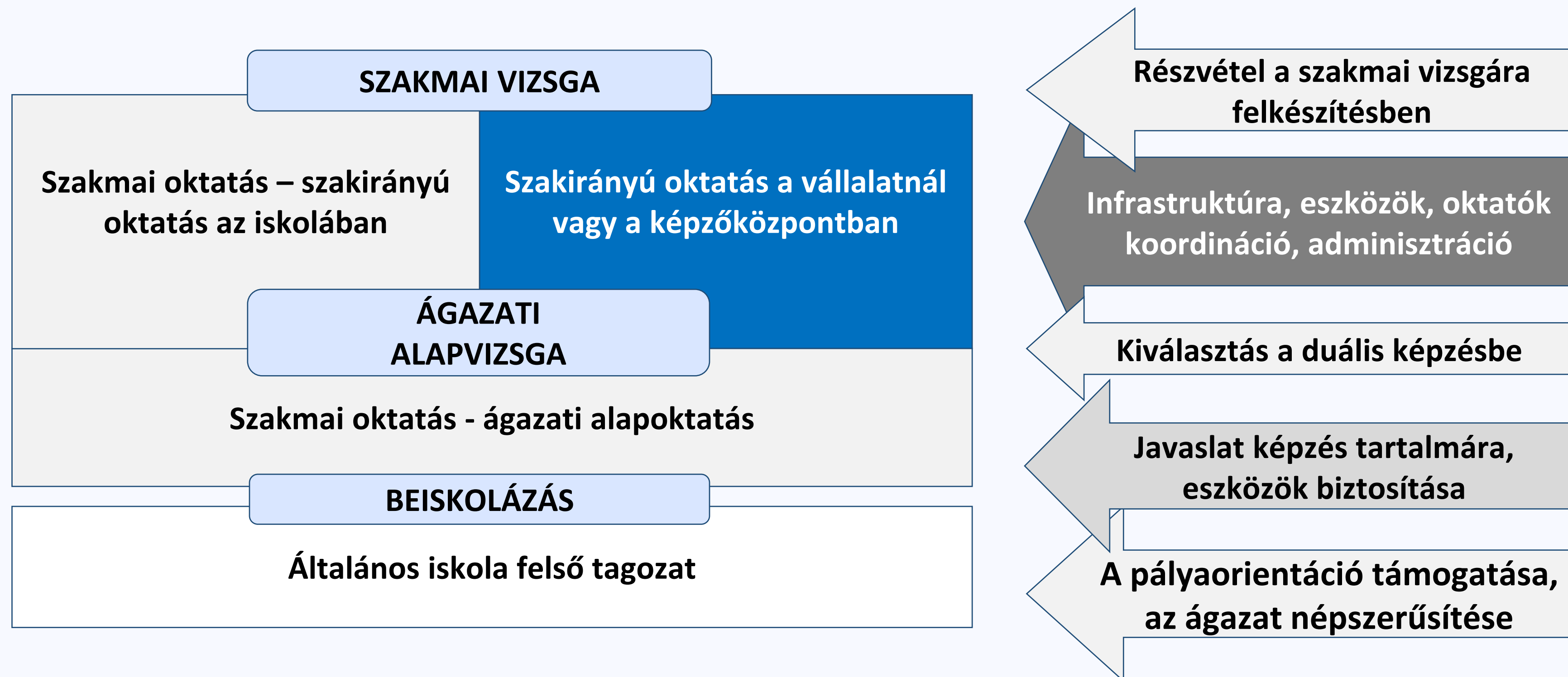
[Információ, segítség a témakörben](#)





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 szereplőnek 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.





Példa az adókedvezmény kiszámítására*

10. évfolyamos szakács tanuló példája	1. RÉGI tanuló szerződéses rendszer	2. ÚJ szakképzési munkaszerződéses rendszer
	Tanuló meghatározott gyakorlati óraszámot tölt a képzőhelyen	Tanuló a képzőhely munkavállalója, nem csak oktatási napokon van ott
Alapnormatíva/ Önköltség	480.000 Ft/év/tanuló ¹	1.200.000 Ft/év/tanuló ²
Minimálbér 2020/2021	161.000 Ft	167.400 Ft
Súly/szakmaszorzó	1,5028 ³	2,2 ⁴
Gyakorlat aránya/duális képzőhelyen töltött napok hetente	70%	3 ⁵
Elmélet aránya/szakképző intézményben töltött napok hetente	30%	2
Tanulói pénzbeli juttatás aránya minimálbér %-ban kifejezve	18% ⁶	60% ⁷
Évfolyamszorzó		1,2
Iskolai napok száma		72
Elszámolt munkanapok száma		254-72=182
Napi normatíva		$(1.200.000 \times 2,2 \times 1,2) / 254 = 12.472$
Éves adókedvezmény elszámolása	Fix éves normatíva alapján: 480.000 x 1,5028 = 721.344 Ft/év/tanuló	Napi elszámolás alapján: 182 nap (218 ⁸) x 12.472 = 2.269.904 Ft/év/tanuló
Adókedvezmény egy hónapra jutó összege	60.112 Ft/hó/tanuló (721.344/ 12 hó)	189.159 Ft/hó/tanuló (2.269.904 / 12 hó)
Tanuló egy havi bruttó juttatása	161.000 x 18% = 28.980 Ft/hó/tanuló	167.400 x 60% = 100.440 Ft/hó/tanuló (munkabér)
Egyhavi adókedvezmény és a tanuló egyhavi bruttó pénzbeli juttatása közötti különbség	31.132 Ft/hó/tanuló (60.112 - 28.980)	88.719 Ft/hó/tanuló (189.159 - 100.440)

A két rendszer jelenleg párhuzamosan alkalmazandó. A kifutó rendszerben tanulók (akiknek tanulói jogviszonya 2020. május 31-ét megelőzően keletkezett) tanuló szerződéssel, az új rendszerben tanulók szakképzési munkaszerződéssel vesznek részt a duális képzésben.

Az adókedvezmény mértéke az új rendszerben az alkalmazott szorzóktól (2,2 és 2,85 közé eső szakmaszorzó, valamint az évfolyamszorzó, ami 0,8, 1 és 1,2 értéket vehet fel) és a szakképző intézményben töltött napok számától függ.

Az adókedvezmény kiszámításához az MKIK [kalkulátora](#) nyújt segítséget.

^[1] A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény 8. § (1) b), valamint Magyarország 2018. évi központi költségvetéséről szóló 2017. évi C törvény 65. § (4) alapján

^[2] Magyarország 2021. évi központi költségvetéséről szóló 2020. évi XC. törvény 67. § (4) a) alapján

^[3] A súlyszorzók mértékét a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII.20.) Kormányrendelet 1. számú melléklete tartalmazza

^[4] A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendelet 332/A. § alapján, a szakmaszorzó ágazatonként eltérő, mértéke 2,2 – 2,85 között változik; az évfolyamszorzó évfolyamonként változik, értéke 0,8, 1 és 1,2 lehet

^[5] A táblázatban az új szakképzési munkaszerződésre vonatkozó példában olyan eset szerepel, amikor a tanuló még közismereti oktatásban is részesül a szakképző intézményben, továbbá a duális képzőhely is a szakirányú oktatás egy részét a szakképző intézményre bízta (jellemzően az elméleti jellegű ismeretek átadását).

^[6] A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény 63. § alapján

^[7] A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendelet 253. § alapján

^[8] Maximálisan elszámolható napok száma, ha a duális képzőhely az elméleti jellegű képzést is átvállalja





Ki lehet duális képzőhely?

Duális képzőhelyként az a gazdálkodó szervezet vehető nyilvántartásba,

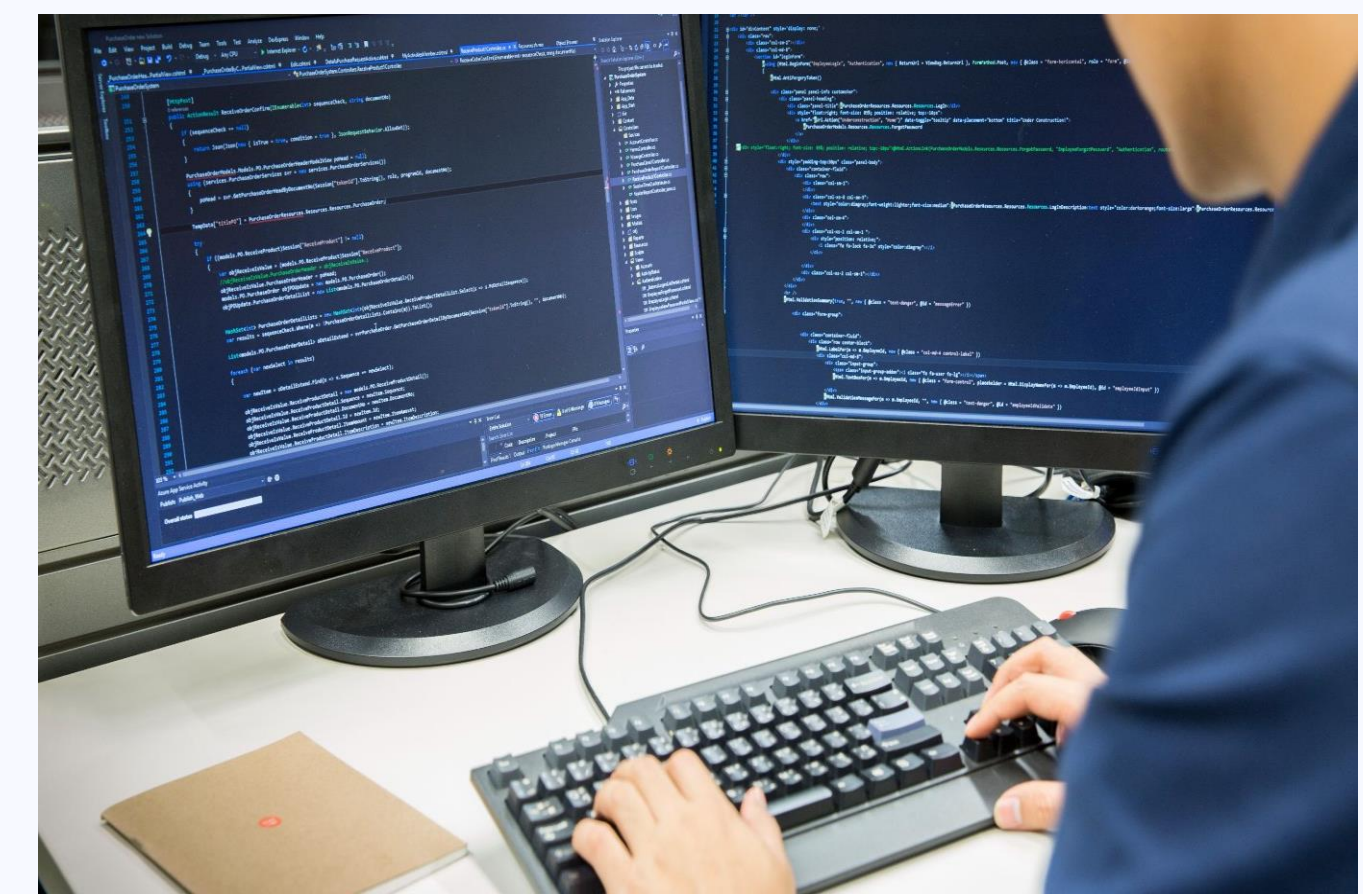
a) amelynél a **szakirányú oktatás folytatásának feltételei biztosítottak,**

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.





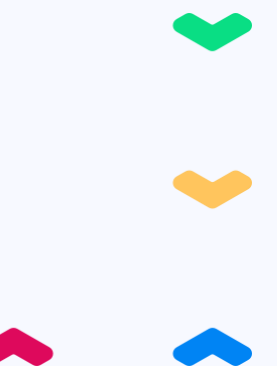
Hogyan történik a nyilvántartásba vétel?

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 alaprendszerbe 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.



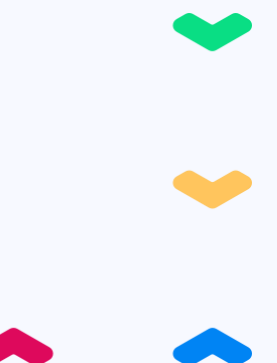


A gyakorlati oktatóra vonatkozó előírások

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	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 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.
- 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 húsz százalékáig – *folyamatban lévő jogszabáymódosítás elfogadása esetén: harminc százalékáig*** – köthet szakképzési munkaszerződést.
- **Nem vonatkozik a fenti korlátozás** a kis- és a középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (Kkvtv.) 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 – *folyamatban lévő jogszabáymódosítás elfogadása esetén: 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

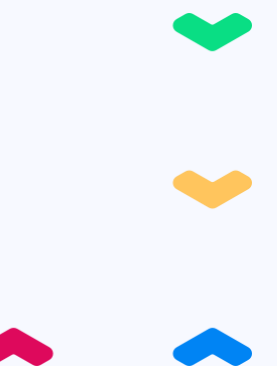
- A munkabér mértékében a tanuló (képzésben részt vevő személy) és a duális képzőhely állapodik meg.
- A munkabér mértéke: a tárgyév első hónapjának első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér **(minimálbér) legalább hatvan százaléká**, de **legfeljebb** a tárgyév első hónapjának első napján érvényes **minimálbér összege**.
- 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 alól

- 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.
- 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 és a szakképző intézmény hozzájárulásával vehető igénybe, vagy abban az esetben, ha mulasztását pótolja. Az igénybe vett idő helyett – a mulasztás pótlásának esetét kivéve, lehetőleg a következő szakirányú oktatási napon – ugyanolyan mértékben kell szabadidőt biztosítani.
- A duális képzőhelyen szakirányú oktatásra nem kerülhet sor
 - a) a **közismereti oktatási napokon**, ha a közismereti oktatás foglalkozásainak száma az adott napon a négy foglalkozást meghaladja,
 - b) a szakképző intézmény olyan **rendezvénye napján**, amelyen minden tanuló (képzésben részt vevő személy) részvétele kötelező,
 - c) a tanuló (képzésben részt vevő személy) **vizsgálója napjain** és a tanulmányokat befejező szakmai vizsgálója napjain, továbbá
 - d) minden olyan esetben, amikor a munkajogi szabályok szerint **a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól**.





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 szakképzési hozzájárulás 2021. január 1-jétől hatályos szabályai

A legfontosabb változások:

- A szakképzési hozzájárulás rendszerében 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.

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

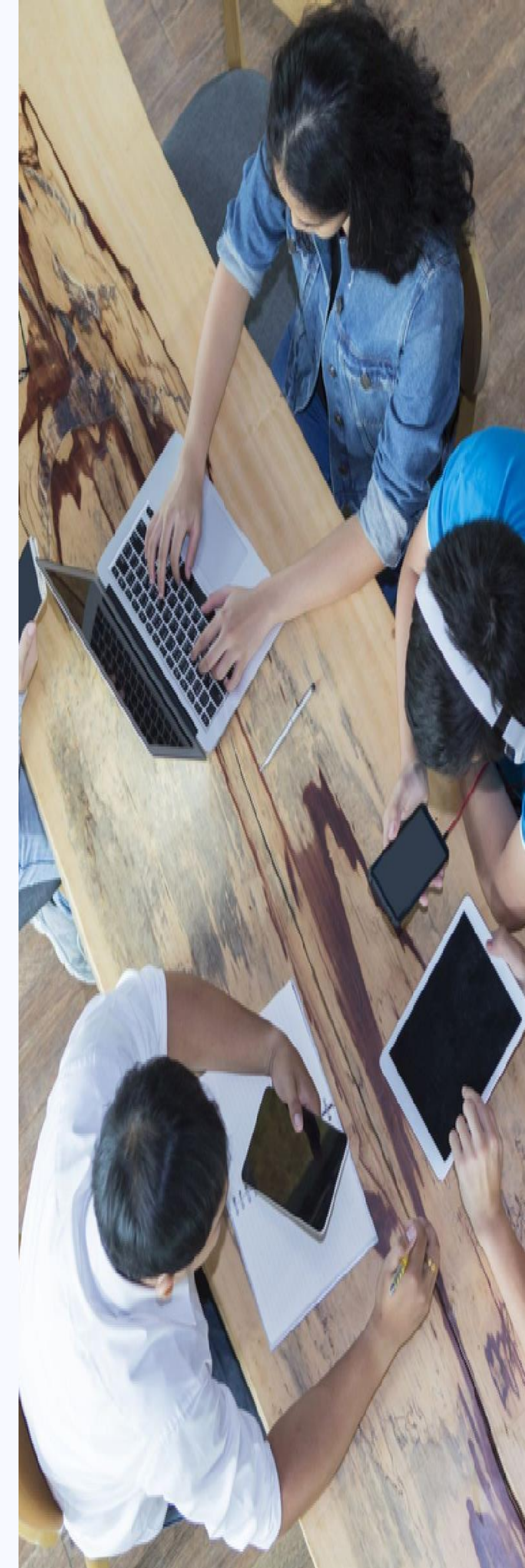




Részvétel a saját munkavállaló szakirányú oktatásában

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 munkavállaló után a szakképzési hozzájárulási kötelezettség csökkentésére jogosult a korábbiakban bemutatott szabályok szerint, továbbá **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 a szakképzési hozzájárulási kötelezettség csökkentésére?

Igen, a folyamatban lévő jogszabáymódosítások eredményeként az eddigiéknél is egyértelműbben fog megjelenni, hogy 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 (Szkr.) meghatározott követelményeknek megfelelő minőségirányítási rendszer kidolgozására a vállalkozók az Szkr. folyamatban lévő módosításának elfogadása esetén haladékot 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?

A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet jelenleg előírja a szakképzési munkaszerződés feltöltésének kötelezettségét. Az adminisztrációs terhek csökkentése, valamint az adatvédelmi szempontok érvényesítése érdekében tárgyalások vannak folyamatban a szaktárca és a NAV között, hogy a szükséges adatok a NAV rendszeréből lekérhetőek legyenek.

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. A különbséget jól mutatja a 6. oldalon bemutatott táblázat. 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 bérfezültségeket 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 bérfezültségről 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	Van, mértéke: 17,5%	Nincs
Szakképzési hozzájárulás	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, a munkáltató azonban köteles helyettesítéséről gondoskodni.

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 érvényes szabályok szerint megkötött tanulószerveződések továbbra is érvényesek, illetve újonnan is köthetőek (nyomtatvány minták az MKIK honlapján: <https://tanuloszerzodes.hu/letoltesek/>)

A jelenleg hatályos jogszabályok alapján, 2021. január 1-jétől kezdődő időszakban az együttműködési megállapodás keretében lebonyolított nyári összefüggő gyakorlati képzéssel a szakképzési hozzájárulási kötelezettség nem teljesíthető, az ilyen típusú képzés költségeivel a szakképzési hozzájárulási kötelezettség nem csökkenthető, annak ellenére, hogy a gyakorlati képzést végző gazdálkodó szervezeteknek továbbra is biztosítaniuk kell a tanulónak a pénzügyi és az egyéb juttatásokat. Várható-e a jogszabályok módosítása az együttműködési megállapodás által biztosított pénzügyi és egyéb juttatások elszámolhatóságát illetően?

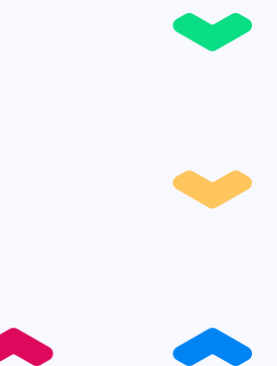
A Kormány, illetve az Országgyűlés a 2021 tavaszi ülésén dönt az együttműködési megállapodáshoz kapcsolódóan igénybe vehető szakképzési hozzájárulás-kedvezményről.

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

A kifutó képzésekhez kapcsolódó tanulószerveződésre a 20%-os bónusz nem vehető igénybe.

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 tagjai által külön-külön – *folyamatban lévő jogszabálymódosítás elfogadása esetén: 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?*

A kérdést a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Korm. rendelet folyamatban lévő módosítása tervezetten rendezni fogja. Ennek értelmében 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/>