

MAGYAR KERESKEDELMI ÉS IPARKAMARA

Duális képzéssel a munka világában 2022

BUDAPEST

2022

A szakmai anyagot készítette:

**Kissné Horváth Marianna
Dr. Homicskó Árpád Olivér**

Kajdy József

Szerkesztette:

Kárpát Kinga

Lektorálta:

dr. Klész Tibor

Kárpát Kinga

Mádai Henriett

SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.

A kézirat aktualizálva: 2022. január

<https://dualis.mkik.hu/>

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara köszönetét fejezi ki az innovációs és technológiai miniszternek a kiadvány elkészítéséhez és megjelenéséhez a Nemzeti Foglalkoztatási Alap terhére nyújtott anyagi támogatásért.

1 BEVEZETÉS

A 2020 elején hatályba lépett jogszabályok, a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény, illetve a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Kormányrendelet, lefektették a megújult duális képzés szabályozási kereteit. A duális képzésben már részt vevő, illetve az abba belépni szándékozó vállalatok, intézmények és a szakmatanulás mellett elkötelezett tanulók az elmúlt időszakban ismerkedtek az új rendszerrel, tapasztalatokat szerezhettek a duális képzés gyakorlati megvalósítása során. Számos új fogalommal kellett megismerkedniük, illetve valamennyi szereplőnek hozzá kellett szoknia ahhoz az újdonsághoz, hogy a szakmát tanulók immár munkavállalói jogviszonyban állnak a képzőhellyel, alapvetően a duális képzőhelyhez kapcsolódik a szakmai oktatás ezen része. A Szakmajegyzék szerinti szakma elsajátítása 2020 szeptemberétől szakképzési munkaszerződés keretében zajlik.

Az új jogszabályi keretek komoly lehetőséget jelentenek a cégek számára, hogy saját kézbe vegyék a munkaerő-utánpótlást és -képzést. Ugyanakkor a megváltozott keretek között a szakképzésben való részvétel sokkal nagyobb tudatosságot és elköteleződést kíván meg egy duális képzőhelyként működő cégtől, ennek következtében azonban sokkal több eszköz is van a kezében a jövőbeli munkavállalók képzését, kiválasztását illetően. A duális képzőhelynek meg kell terveznie a képzés folyamatát és módszertanát, a minőségbiztosítást és annak működtetését. A képzésbe újonnan belépő vagy régóta képző cégek akár a teljes szakirányú oktatást megszervezhetik, ha erre van kapacitásuk, azaz nemcsak a klasszikus értelemben vett gyakorlatot, hanem az ehhez kapcsolódó szakmai elméleti elemeket oktatását is vállalhatják, így életszerűbbé válhat a szakma tanulása. A kibővült keretek között azonban még nagyobb hangsúlyt kap a szakképző intézménnyel való kölcsönös együttműködés.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara a területi kamarákkal együttműködve az új jogszabályi környezet hatályba lépése óta azon dolgozik, hogy a vállalkozásokat minél szélesebb körben és a lehető legrészletesebben tájékoztassa a megújult szakképzési rendszerről és abban rejlő

lehetőségekről. A tájékoztatás számos csatornán folyik, ennek egyik eleme az éves szakmai kiadványunk, amelynek jelenlegi 2021-es változatában az aktuális állapotot mutatjuk be, feldolgozva az eddigi jogszabályváltozásokat. A gyakorlatban leggyakrabban felmerült kérdések tanulságából kiindulva a kiadvány külön munkajogi alfejezettel bővült.

A kiadvány egészében az egyszerűség kedvéért a következő rövidítéseket, illetve egyszerűsítéseket használjuk:

Szkt. / új szakképzési törvény: 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről

Szkr.: 12/2020. (II. 7.) kormányrendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról

Módtv.: 2021. évi LXXXIII. törvény az egyes törvényeknek a szakképzéssel és a felnőttképzéssel összefüggő módosításáról

Mt.: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Mtv.: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

Ákr.: 2016. évi CL. törvény az általános közgazgatási rendtartásról

Ptk.: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

Pp.: 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról

Szja tv.: 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

Szocho tv.: 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról

Eütv.: 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

Tbj.: 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről

Számv. tv.: 2000. évi C. törvény a számvitelről

Költségvetési tv.: Magyarország 2021. évi központi költségvetéséről szóló 2020 évi XC. törvény

Nkt. / köznevelési tv.: 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről

Szt. / régi szakképzési törvény: 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről

Szht.: 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról

kkk: képzési és kimeneti követelmények

szvk: szakmai és vizsgakövetelmények

ÁKK: ágazati képzőközpont

ISZIIR: Internet Alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszer

OKJ: Országos Képzési Jegyzék

TEA: Tanulási Eredmény Alapú oktatás

A kiadvány egészében minden lehetséges helyen a vonatkozó jogszabályokban használt „ tanuló, illetve képzésben részt vevő személy ”
--

megjelölés helyett egységesen a „tanuló” fogalmat használjuk, kivéve, amikor az elnevezés két tagját (például az eltérő szabályozás miatt) külön-külön szükséges megnevezni.

1 BEVEZETÉS

1.1 ALAPFOGALMAK

1.1.1 Általános alapfogalmak

1.1.2 Képzés szervezésével kapcsolatos alapfogalmak

1.1.3 Kiemelt figyelmet igénylő tanulók képzésével kapcsolatos alapfogalmak

1.1.4 Szakmai vizsgával kapcsolatos alapfogalmak

1.1.5 Kamarai feladatellátással kapcsolatos alapfogalmak

1.2 A SZAKKÉPZÉS RENDSZERE

1.2.1 A szakképzés ingyenessége

1.2.2 A szakképzés intézményei

1.2.3 Szakmai oktatást és képzést folytató köznevelési intézmények

1.2.4 Szakképző intézményen kívüli felnőttképzés

2 A SZAKMAI OKTATÁS

2.1 AZ ÁGAZATI ALAPOKTATÁS

2.2 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS

2.2.1 A szakirányú oktatás időbeli megszervezése

2.2.2 A szakirányú oktatás helyszíne

2.3 A SZAKMAI OKTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ JOGVISZONYOK

3 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS

3.1 A DUÁLIS KÉPZŐHELYEK HELYE ÉS SZEREPE A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁSBAN

3.1.1 Együttműködések a szakirányú oktatásban

3.1.2 A duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele

3.1.3 A területi kamara hatósági ellenőrzése a szakirányú oktatás során

3.1.4 A nyilvántartás felülvizsgálata – korábbi gyakorlati képzőhelyek

4 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS MEGSZERVEZÉSE A DUÁLIS KÉPZŐHELYNÉL

4.1 MUNKAJOGI KISOKOS

4.1.1 Munkaviszony létesítése

4.1.2 A munkaviszony megszűnése

4.1.3 A munkaviszony megszüntetése

4.1.4 A munka- és pihenőidő

4.1.5 A szabadság

4.1.6 A munka díjazása

4.1.7 Kártérítési felelősség

4.1.8 Kollektív szerződés

4.1.9 Többes jogviszonyok létesítésének lehetősége

4.2 SZAKKÉPZÉSI MUNKASZERZŐDÉSSEL VALÓ RÉSZVÉTEL A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁSBAN

4.2.1 A szakképzési előszerződés

4.2.2 A szakképzési munkaszerződés megkötése

4.2.3 A szakképzési munkaszerződés tartalmi elemei

4.2.4 Jogok és kötelezettségek a szakképzési munkaszerződéssel összefüggésben

4.2.5 A szakképzési munkaszerződés megszűnése

4.2.6 A szakképzési munkaszerződés megszüntetése

4.2.7 Saját munkavállaló részvétele a képzésben felnőttképzési jogviszony keretében

4.2.8 Szakirányú oktatás kötelező, teljesítést igazoló dokumentumai

4.3 ÖSSZEFOGLALÓ A DUÁLIS KÉPZŐHELY SZAKIRÁNYÚ OKTATÁSSAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN JELENTKEZŐ FELADATAIRÓL

5 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS FINANSZÍROZÁSI RENDSZERE

5.1 A SZOCIÁLIS HOZZÁJÁRULÁSI ADÓBÓL ÉRVÉNYESÍTHETŐ ADÓKEDVEZMÉNY

5.2 A DUÁLIS KÉPZŐHELYEK ADÓCSÖKKENTÉSI LEHETŐSÉGE

5.2.1 Adókedvezmény igénybevétele szakképzési munkaszerződés alapján

5.2.2 Adókedvezmény érvényesítése tanuló szerződés keretében folytatott gyakorlati képzés esetén

5.2.3 Adókedvezmény érvényesítése tanulók egybefüggő szakmai gyakorlatának együttműködési megállapodással történő teljesítése esetén

5.2.4 Adókedvezmény érvényesítése a hallgatók duális képzése és gyakorlatigényes alapképzési szakon teljesített egybefüggő szakmai gyakorlat esetén

5.3 ADÓKEDVEZMÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE – ADÓ-VISSZAIGÉNYLÉS

6 KITEKINTÉS

6.1 TANULÓSZERZŐDÉS ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS

6.1.1 Tanuló szerződés kötésének lehetősége

6.1.2 Együttműködési megállapodás kötésének lehetősége

6.2 DUÁLIS KÉPZÉS A FELSŐOKTATÁSBAN

7 KAPCSOLÓDÓ HONLAPOK

1.1 ALAPFOGALMAK

1.1.1 Általános alapfogalmak

Szakképzés

A szakképzés felsőfokú szakképzettséget nem igénylő munkakör betöltéséhez vagy tevékenység végzéséhez szükséges

- szakmára felkészítő *szakmai oktatás* és
- szakképesítésre felkészítő *szakmai képzés*.

Ágazati alapoktatás

Az ágazati alapoktatás a szakképzés új rendszerében jelenik meg. Az adott ágazathoz tartozó szakmák tekintetében a – jellemzően ötéves – technikumban az első két évben, a – jellemzően hároméves – szakképző iskolában az első egy évben széles körű ágazati alapismeretekre tesznek szert a tanulók, amelyet ágazati alapvizsga zár le. Ez jogosulttá teszi a tanulót a magasabb évfolyamba lépésre és a szakképzési munkaszerződés megkötésére. A közös alapozás átjárhatósági lehetőséget biztosít szükség esetén a technikum és a szakképző iskola között. A konkrét szakmát technikumban a 10. évfolyam végén, szakképző iskolában a 9. évfolyam végén, az adott ágazat sajátosságainak megismerését követően választja ki a tanuló.

Ágazati alapvizsga

Az ágazati alapvizsga a tanulónak, illetve a képzésben részt vevő személynek (a továbbiakban együttesen: tanuló/k) az adott ágazatban történő munkavégzéshez szükséges szakmai alaptudását és kompetenciáit méri. A tanuló az ágazati alapoktatás elvégzését követően tehet ágazati alapvizsgát.

Szakirányú oktatás

A szakirányú oktatás célja, hogy a tanuló számára biztosítsa a szakma keretében ellátandó munkatevékenységekhez szükséges ismeretek és készségek elsajátítását, képessé tegye azok gyakorlatban történő alkalmazására és a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szakmai vizsgára felkészítse.

Szakmai képzés

A szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzés a felnőttképzési tevékenység szakképzésbe tartozó részének összefoglaló neve. A Szakmajegyzékben nem szereplő, de az adott gazdasági ágazat által szükségesnek ítélt képzések szakmai képzés keretében szervezhetők meg.

Szakmajegyzék

A kizárólag szakképző intézményben, szakmai oktatás keretében elsajátítható szakmákat tartalmazó jegyzék, amelyet a kormányrendeletben állapít meg. A Szakmajegyzékben szakmánként meg kell határozni a szakma azonosító számát, ennek keretében tanulmányi területét, ágazati besorolását, szintjének meghatározására vonatkozó megjelölését, a szakma megnevezését, a hozzá kapcsolódó szakmairányt és a szakmai oktatás időtartamát.

Felnőttképzési tevékenység

Célirányos kompetenciakialakításra és kompetencia-fejlesztésre irányuló, szervezeten megvalósuló - a köznevelési intézmény, a szakképző intézmény és a felsőoktatási intézmény alapfeladatába nem tartozó - oktatás és képzés, valamint, ehhez kapcsolódó szolgáltatás, amely az egyénre szabott képzés és oktatás kialakításának elősegítésére, hatékonyságának javítására vagy a munkavállalás elősegítésére irányul.

Kompetencia

Olyan ismeretek, készségek és képességek összessége, amely által a személy egy adott területen képes meghatározott döntésen és a megvalósításon alapuló eredmény elérésére.

Tanulási Eredmény Alapú oktatás (TEA)

A tanulási eredmény a tanulással, a tanulási szakasz végére elérhető kimeneti követelmények leírását jelenti. Azt határozza meg, hogy a tanuló mit tud, mit ért és önállóan mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot. A tanulási eredmény alapú megközelítés egy olyan korszerű gondolkodásmód és ezzel összefüggésben egy új pedagógia technika, amely az oktatóközpontú kultúrával szemben a tanulást és a tanulót helyezi a középpontba, és ebben az értelemben maga a tanulási folyamat, valamint a tanuló által elért kompetenciafejlődés a lényeges. Ezzel összefüggésben a szakképzés fő célja a szakmai cselekvőképesség kialakítása.

Szakképzési alapidokumentumok

Képzési és kimeneti követelmény

A kkk-k azokat a részletes követelményeket állapítják meg tanulási eredmény alapú (TEA) megközelítésben, amelyek alapján a szakképzés és a szakmai vizsgáztatás folyhat. A kkk-ban – részszakmaként – meghatározható a szakmának olyan önállóan elkülöníthető része, amely legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését teszi lehetővé.

Oklevél, a szakmai bizonyítvány és a képesítő bizonyítvány

A szakma megszerzéséről kiállított oklevél, illetve szakmai bizonyítvány államilag elismert középfokú végzettséget és szakképzettséget tanúsít és egy vagy több foglalkozás valamennyi munkakörének betöltésére képesít. A részsakma megszerzéséről kiállított szakmai bizonyítvány, ha a részsakmára történő felkészítés dobantó program keretében és műhelyiskolában történt, államilag elismert alapfokú végzettséget és szakképesítést tanúsít és legalább egy munkakör betöltésére képesít. A szakma megszerzéséről oklevelet kell kiállítani, ha a tanuló a szakmai oktatást technikumban teljesítette. Az oklevélben a megszerzett szakma megjelölése mellett fel kell tüntetni az „okleveles” megjelölést, ha a tanuló a felsőoktatási intézmény és a technikum által közösen kidolgozott szakmai oktatásban vett részt. A szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerzett képesítő bizonyítvány államilag elismert, önálló végzettségi szintet nem biztosító szakképesítést tanúsít. A szakma megszerzéséről szakmai bizonyítványt kell kiállítani, ha a tanuló a szakmai oktatást a szakképző iskolában teljesítette.

Programkövetelmény és a szakmai képzés képzési programja

A szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítés kimeneti követelményeit programkövetelményben kell meghatározni. A szakmai képzés a felnőttképzési törvény szerinti képzési program alapján folyik. A programkövetelmény és a szakmai képzés képzési programja nem sértheti más személy szabadalmi vagy szerzői jogát és szakmai tartalma nem lehet azonos a Szakmajegyzékben szereplő szakma képzési és kimeneti követelményekben meghatározott tartalmával.

Programtanterv és a szakmai program

A szakképző intézményben a nevelő és oktató munka

- a szakképzésben kötelezően alkalmazandó képzési és kimeneti követelmények és
- a programtantervben – a szakmai oktatás kötelező foglalkozásai összesített számának kivételével – ajánlásként megfogalmazottak figyelembevételével kidolgozott szakmai program

szerint folyik.

Szakirányú oktatás képzési programja

A duális képzőhelynek rendelkeznie kell a szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programmal, amely tartalmazza

- a tananyagelemek oktatásának a szakképző intézmény és a duális képzőhely közötti megosztását,
- szakmánként a megtanítandó és elsajátítandó tananyagelemeket és
- a szakképző intézmény és a duális képzőhely általi közös értékelés és minősítés szempontjait.

A képzési programot a szakképző intézmény a duális képzőhellyel közösen alakítja ki.

Szakmai program

A szakképző intézménynek a szakképző intézményre konkretizált szakmai programot kell készíteni. A szakmai program része a képzési program, amellyel a duális képzőhelynek is rendelkeznie kell, ha a szakirányú oktatásban részt vesz.

Tananyagegység

A képzési program felépítését adó, önálló tartalommal bíró képzési egység.

1.1.2 Képzés szervezésével kapcsolatos alapfogalmak

Egészségügyi alkalmasság

Annak az orvosi szakvéleményre alapozott megállapítása, hogy a szakképzésbe bekapcsolódni szándékozó személy testi adottságai, egészségi és pszichikai állapota alapján képes önmaga és mások veszélyeztetése nélkül a választott szakma szerinti tevékenység, foglalkozás gyakorlására és a szakmai vizsgára való felkészülésre.

Egybefüggő (nyári) gyakorlat

A tanult ismeretek, készségek, jártasságok alkalmazását, megszilárdítását szolgáló tevékenység, amelyet lehetőleg munkahelyi körülmények között a szorgalmi időszakot követően, egybefüggően kell lebonyolítani.

Pályaalkalmassági követelmény

A szakképzésbe történő bekapcsolódás – kkk-ban meghatározott – azon feltétele, amely alapján megállapítható, hogy a szakképzésben részt venni szándékozó személy képességei, készségei alapján sikeresen fel tud készülni a szakmai vizsgára és a szakma végzésére.

Tanév

Az iskolában, kollégiumban szeptember 1-jétől a következő év augusztus hónapjának utolsó napjáig tartó időszak.

Tanítási év

Az iskolában minden év szeptemberének első munkanapjától a következő év június 16-át megelőző utolsó munkanapjáig tartó szorgalmi időszak, az érettségi vizsga, illetve a szakmai vizsga évét kivéve; a szakképző intézmény azon évfolyamán, amelyen közismereti oktatás nem folyik, a szakképzés a tanév és a tanítási év a tanév és a tanítási év rendjére tekintet nélkül is megkezdhető. A tanítási év – azokon az évfolyamokon, amelyeken közismereti oktatás is folyik – ötnapos tanítási hetekből áll, a szombat, a vasárnap és a munkaszüneti nap pedig tanítás nélküli pihenőnap. A tanulónak a tanév rendjében meghatározottak szerint a tanítási évben legalább három alkalommal, legkevesebb hat egybefüggő nappól álló tanítási szünetet és az Szkr.-ben meghatározott esetben rendkívüli szünetet, a tanítási év utolsó napját követően a tanév végéig terjedő időszakban pedig legalább harminc egybefüggő nappól álló nyári szünetet kell biztosítani.

Tanítási nap

Olyan nap, amelyen a foglalkozások száma eléri a hármat.

Tanulóbaleset

Minden olyan baleset, amely a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt az alatt az idő alatt vagy tevékenység során éri, amikor a szakképző intézmény vagy a duális képzőhely felügyelete alatt áll, ideértve a szakképző intézményen kívüli szakirányú oktatás során bekövetkezett balesetet is.

1.1.3 Kiemelt figyelmet igénylő tanulók képzésével kapcsolatos alapfogalmak

Kiemelt figyelmet igénylő gyermek, tanuló

- különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló:
 - sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló,
 - beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló,
 - kiemelten tehetséges gyermek, tanuló

- a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény szerint hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermek, tanuló.

Beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanuló

Az a különleges bánásmódot igénylő tanuló, aki a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti szakértői bizottság szakvéleménye alapján az életkorához viszonyítottan jelentősen alulteljesít, társas kapcsolati problémákkal, tanulási, magatartás-szabályozási hiányosságokkal küzd, közösségbe való beilleszkedése, továbbá személyiségfejlődése nehezített vagy sajátos tendenciákat mutat, de nem minősül sajátos nevelési igényű vagy fogyatékkal élő személynek.

Egyéni előrehaladású nevelés és oktatás

A sajátos nevelési igényű tanuló számára engedélyezhető, a tanuló egyéni adottságához, fejlettségéhez igazodó továbbhaladást biztosító nevelési-oktatási forma.

Halmozottan hátrányos helyzetű gyermek

- az a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermek és nagykorúvá vált gyermek, aki esetében a hátrányos helyzetre megállapított 3 kategóriában [hátrányos helyzetű gyermek a)–c)] meghatározott körülmények közül legalább kettő fennáll,
- a nevelésbe vett gyermek,
- az utógondozói ellátásban részesülő és tanulói vagy hallgatói jogviszonyban álló fiatal felnőtt.

Hátrányos helyzetű gyermek

Az a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermek és nagykorúvá vált gyermek, aki esetében az alábbi körülmények közül egy fennáll:

- a szülő vagy a családbafogadó gyám alacsony iskolai végzettsége, ha a gyermeket együtt nevelő mindkét szülőről, a gyermeket egyedül nevelő szülőről vagy a családbafogadó gyámról – önkéntes nyilatkozata alapján – megállapítható, hogy a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény igénylésekor legfeljebb alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik,
- a szülő vagy a családbafogadó gyám alacsony foglalkoztatottsága, ha a gyermeket nevelő szülők

bármelyikéről vagy a családba fogadó gyámról megállapítható, hogy a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény igénylésekor aktív korúak ellátására jogosult vagy a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény igénylésének időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig álláskeresőként nyilvántartott személy,

- a gyermek elégtelen lakókörnyezete, illetve lakáskörülményei, ha megállapítható, hogy a gyermek a településre vonatkozó integrált településfejlesztési stratégiában szegregátumnak nyilvánított lakókörnyezetben vagy félkomfortos, komfort nélküli vagy szükséglakásban, illetve olyan lakáskörülmények között él, ahol korlátozottan biztosítottak az egészséges fejlődéséhez szükséges feltételek.

Kiemelten tehetséges gyermek, tanuló

Az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki átlag feletti általános vagy speciális képességek birtokában magas fokú kreativitással rendelkezik, és felkelthető benne a feladat iránti erős motiváció, elkötelezettség.

Lemorzsolódással veszélyeztetett tanuló

Az a tanuló, akinek az adott tanévben a tanulmányi átlageredménye közepes teljesítmény alatti vagy a megelőző tanévi átlageredményéhez képest legalább 1,1 mértékű romlást mutat, és esetében komplex, rendszerszintű pedagógiai intézkedések alkalmazása válik szükségessé.

Sajátos nevelési igényű tanuló, illetve képzésben részt vevő kiskorú személy

Az a tanuló, illetve képzésben részt vevő személy, aki a köznevelési tv. szerinti szakértői bizottság vagy a rehabilitációs hatóság szakvéleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi - látási, hallási -, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrumzavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral - súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartás-szabályozási zavarral – küzd.

1.1.4 Szakmai vizsgával kapcsolatos alapfogalmak

Szakmai vizsga

A szakmai vizsga állami vizsga, amely a szakirányú oktatás során megtanult, a kkk-ban az adott szakmára speciálisan előírt szakmai ismeretek elsajátítását országosan egységes eljárás keretében méri.

Képesítő vizsga

A képesítő vizsga az akkreditált vizsgaközpont által szervezett, a szakmai képzésben elsajátított és a programkövetelményben a szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítésre meghatározott kimeneti követelmények mérésére szolgáló vizsga. Képesítő bizonyítványt az kaphat, aki sikeres képesítő vizsgát tett.

Akkreditált vizsgaközpont

Szakma megszerzésére irányuló szakmai vizsgát, illetve szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítés megszerzésére irányuló képesítő vizsgát a nemzeti akkreditálásról szóló 2015. évi CXXIV. törvény szerinti akkreditáló szerv által személytanúsító szervezetként akkreditált vizsgaközpont szervezhet.

Vizsgatevékenység

A vizsga a kkk-ban meghatározott írásbeli, számítógép alkalmazását igénylő interaktív (a továbbiakban: interaktív), gyakorlati, projekt vagy szóbeli jellegű vizsgatevékenységekből állhat.

1.1.5 Kamarai feladatellátással kapcsolatos alapfogalmak

Kamarai gyakorlati oktatói képzés

A gazdasági kamara által, a szakirányú oktatásban szervező duális képzőhelyen részt vevő tanulókkal gyakorlati oktatóként foglalkozó, meghatározott szakirányú végzettséggel és szakmai gyakorlattal rendelkező szakemberek számára szervezett képzés.

Kamarai gyakorlati oktatói vizsga

A kamarai gyakorlati oktatói képzést lezáró, a gazdasági kamara által szervezett, tanúsítvány kiadásával záruló vizsga.

Mesterképzés

Olyan képzési forma, amelynek során meghatározott szakképesítéssel és szakmai gyakorlattal rendelkező szakemberek mestervizsgára felkészítése történik. A mesterképzés keretében a szakma mester szintű gyakorlásához szükséges szakmai elméleti és gyakorlati, a vállalkozás vezetéséhez szükséges gazdasági, jogi és munkaügyi, továbbá a tanulók képzéséhez szükséges alapvető pedagógiai ismeretek átadása történik.

Nyilvántartást vezető szerv

A területi gazdasági kamara, amely lehet a területileg illetékes kereskedelmi és iparkamara vagy agrárkamara, illetőleg az egészségügy területén működő, az adott ágazat tekintetében jogszabály alapján köztestületi tevékenységet végző szakmai kamara (Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara, illetőleg Magyar Gyógyszerész Kamara.)

1.2 A szakképzés rendszere

1.2.1 A szakképzés ingyenessége

Az állam – az általa, illetve az együttműködési megállapodással rendelkező fenntartó által fenntartott szakképző intézményben – *ingyenesen biztosítja*

- az **első kettő szakma megszerzését** az első szakmai vizsga befejezéséig, a második szakma esetén legfeljebb három tanéven keresztül,
- a **szakmai képzéshez kapcsolódó első szakképesítés megszerzését** – ideértve az ahhoz kapcsolódó előkészítő évfolyamban, illetve a műhelyiskolában való részvételt is – az első képesítő vizsga letételéig és
- a technikumban tanulói jogviszony, illetve felnőttképzési jogviszony keretében az **érettségi bizonyítvány megszerzését**.

A szakképzésben való ingyenes részvétel szempontjából nem számít önálló szakma megszerzésének a munkakör magasabb színvonalon történő ellátása céljából a meglévő részszakmát magában foglaló szakmára történő felkészítés és szakmai vizsga letétele.

Az állam, illetve az együttműködési megállapodással rendelkező fenntartó által fenntartott szakképző intézményben minden esetben ingyenes a szakképzésben tanulói jogviszony keretében való részvétel a halmozottan hátrányos helyzetű és a sajátos nevelési igényű vagy fogyatékkal élő személy részére.

A javító- és pótlóvizsga ingyenessége a tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnése után letett első javító- és pótlóvizsgára

is irányadó.

A tanuló ahhoz a szakképző intézményben szervezett szakmai oktatáshoz kapcsolódóan, amelyben ingyenesen vesz részt

- az első szakma megszerzésével összefüggésben
 - a duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatás kivételével (ágazati alapoktatás és iskolai tanműhelyben folytatott szakmai oktatás esetén) *ösztöndíjra és*
 - *egyszeri pályakezdési juttatásra,*
- rászorultsági helyzete és jó tanulmányi eredménye alapján pályázat útján támogatásra

jogosult.

A fenti juttatásra vonatkozó követelést hat hónapnál régebbi időre bírósági úton akkor lehet visszamenőlegesen érvényesíteni, ha a jogosult a követelés érvényesítésével alaposok miatt késlekedett. Három évnél régebbi időre vonatkozó követelés bírósági úton nem érvényesíthető.

A szakképző intézmény és a **duális képzőhely nem szedhet térítési díjat és tandíjat a szakirányú oktatás szakképzési munkaszerződés keretében folyó része után.** Az ellenszolgáltatás tilalmát megszegő duális képzőhely felelősségéről – a tudomásra jutástól számított 15 napon belül kell – tájékoztatni kell az illetékes gazdasági kamarát. A duális képzőhely legfeljebb három évre eltiltható a szakirányú oktatásban való részvételtől. A tilalmat megszegő duális képzőhely köteles az elfogadott pénzbeli, anyagi, természetbeni hozzájárulást vagy költségtérítést a területileg illetékes gazdasági kamara eltiltó határozatának véglegessé válásától számított 10 napon belül visszafizetni.

1.2.2 A szakképzés intézményei

Az új, 2020-tól bevezetett szakképzési rendszer egyik legfontosabb szereplője a duális képzőhely szoros együttműködésben a szakképző intézményekkel, éppen ezért fontos tisztában lennie a duális képzőhelynek is az intézményi keretrendszerrel és az iskolai oktatás főbb jellemzőivel is.

Az Szkt. két szakképző intézménytípust határoz meg: a technikumot és a szakképző iskolát. A szakképző intézményekben a Szakmajegyzékben

meghatározott szakmákra felkészítő *szakmai oktatás*, valamint a programkövetelményekben szabályozott szakképesítésekre felkészítő *szakmai képzés* (szakképző intézményben szervezett felnőttképzés) folyik. A szakképző intézményekkel szakmai oktatás keretén belül a tanulók *tanulói jogviszonyban*, a képzésben részt vevő személyek *felnőttképzési jogviszonyban* állnak.

A szakmára felkészítő szakmai oktatás a képzési és kimeneti követelmények alapján iskolai tanműhelyben szervezett, vizsgával záródó *ágazati alapoktatásban*, majd ezt követően – elsősorban duális képzési formában – duális képzőhelyeken megvalósuló *szakirányú oktatásban* történik. A duális képzőhely a szakképző intézménnyel közösen felel a szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanuló, illetve képzésben részt vevő személy szakmai vizsgára való felkészítéséért a kkk szerint.

A technikum

A technikum célja az általános műveltséget megalapozó érettségi vizsgára, a szakmai vizsgára, a szakirányú felsőfokú iskolai továbbtanulásra, illetve a munkavállalásra történő felkészítés. Technikumban a szakmai oktatást nyelvi előkészítő évfolyam előzheti meg. A technikum a legtöbb szakma esetében öt, bizonyos szakmák esetében hat évfolyamos. A technikumban az érettségi vizsga megkezdésének feltétele legalább ötven óra közösségi szolgálat teljesítése. Technikumban nyolcadik évfolyamot, vagy megszerzett szakmát, illetve gimnáziumi érettségit követően is lehet tanulmányokat folytatni, az alábbiak szerint:

Nyolcadik évfolyamot követően:

- Az első két évben a tanulók a szakképző intézmény tanműhelyében ágazati alapoktatásban, valamint közismereti oktatásban vesznek részt. A második tanítási év végén a tanulók ágazati alapvizsgát tesznek és a tanult ágazaton belül szakmát választanak. A harmadik, a negyedik és az ötödik évben az érettségire történő közismereti felkészítés mellett a választott szakmájukat tanulják duális képzőhelyen vagy iskolai tanműhelyben. A negyedik tanév végén a tanulók három tantárgyból – matematikából, magyar nyelv és irodalomból,

valamint történelemből – tesznek érettségi vizsgát. Az ötödik év végén érettségiznek idegen nyelvből, valamint akkor teszik le a szakmai vizsgájukat is, amely számukra az ötödik (emelt szintű) érettségi tantárgy.

Szakképző iskolában szerzett szakmát követően:

- A technikum kizárólag érettségi vizsgára történő felkészítést is szervezhet. Az ilyen felkészítésnek két évfolyama van, és az a nappali rendszerben nem szervezhető meg.

Technikumban szerzett oklevelet követően:

- A Szkt. alapján az állam két szakma megszerzését ingyen biztosítja állampolgárai számára, emiatt technikumban egymást követően akár két technikusi oklevél is szerezhető.

Gimnáziumi érettségit követően:

- Gimnáziumi érettségit követően a tanulók technikumban csak szakmai oktatásban vesznek részt, közismereti tantárgyakat nem tanulnak. Az első félévben ágazati alapoktatásban vesznek részt az iskola tanműhelyében, majd ágazati alapvizsgát tesznek és a tanult ágazaton belül szakmát választanak. Ezt követően a választott szakmájukat tanulják duális képzőhelyen vagy iskolai tanműhelyben másfél éven, vagy bizonyos szakmák esetében két és fél éven keresztül.

A szakképző iskola

A szakképző iskola **a nem érettségihez kötött szakmák megszerzését** biztosítja a tanulók számára, a nyolcadik évfolyamot követően három (bizonyos szakmák esetében négy) év alatt, második szakma megszerzése esetén, valamint érettségit követően közismereti oktatás nélkül pedig két év alatt. A diákok a szakmai oktatás első évében (a kétéves képzések esetén az első félévben) ágazati alapoktatásban vesznek részt az iskola tanműhelyében, majd ágazati alapvizsgát tesznek és a tanult ágazaton belül szakmát választanak. Ezt követően a választott szakmájukat tanulják duális

képzőhelyen vagy iskolai tanműhelyben két, illetve bizonyos szakmák esetében három éven keresztül.

Szakképző iskolában a szakmai oktatást:

- szakma megszerzéséhez szükséges kompetenciák fejlesztését célzó **orientációs évfolyam**, illetve
- **dobbantó program** keretében alapkompétencia-fejlesztés

előzheti meg.

Az **orientációs évfolyam** keretében a tanulók mentorálása, alapkészségeik és kulcskompetenciáik fejlesztése, pályaorientációjuk, életpálya tervezésük elősegítését célzó tevékenység folyik rugalmas tanulásszervezési és személyre szabott oktatási formában.

A **dobbantó programban** az a tanuló vehet részt, aki a megelőző tanév utolsó napjáig a tizenhatodik életévét betöltötte és alapfokú végzettséggel nem rendelkezik.

A műhelyiskola

A műhelyiskola a tanulónak, illetve a képzésben részt vevő személynek **a szakképzésbe való bekapcsolódáshoz vagy a munkába állásához szükséges ismeretek** megszerzésére szolgáló képzési forma. A műhelyiskola folyamatos mentori támogatással hozzájárul a tanuló személyes és társas kompetenciáinak fejlesztéséhez és önálló életkezdéséhez szükséges alapismeretek átadásához. A tanuló a műhelyiskolában tanulmányokat akkor folytathat, ha

- alapfokú végzettséggel nem rendelkezik és a szakképző iskola dobbantó programját – a szakképző iskola által kiadott igazolás alapján megállapíthatóan – elvégezte vagy
- alapfokú végzettséggel rendelkezik és a 16. életévét betöltötte.

A műhelyiskolában **kizárólag részsakma** (legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését biztosítja) megszerzésére irányuló felkészítés folyik, amelyet az iskola a tanműhelyében vagy munkahelyi körülmények között, nappali rendszerben, egy-ötffős csoportokban szervez. A részsakma megszerzésének időtartama legalább hat, legfeljebb

huszonnégy hónap. A műhelyiskolában értékelés, minősítés nem alkalmazható.

Bár az intézmény és az itt zajló oktatás a szakképzési törvény hatálya alá tartozik, abban az értelemben nem duális képzési forma, hogy **a szakirányú oktatás nem szakképzési munkaszerződés alapján folyik, hanem az iskola keretei között.**

Ez az oktatási forma nem azonos egyébként a (köznevelési intézménynek minősülő) szakiskolában zajló szakmai oktatással, amely során a sajátos nevelési igényű tanulók részsakmát, illetve szakmát tanulhatnak, akár szakképzési munkaszerződéssel valamely duális képzőhelyen (részletesebben lásd a következőkben).

Kizárólag szakmai vizsgára történő felkészítés

Kizárólag szakmai vizsgára történő felkészítésbe bekapcsolódhat

- technikum esetén az, aki érettségi végzettséggel rendelkezik,
- szakképző iskola esetén az, aki a közismereti kerettantervnek a középiskola 9. és 10. évfolyamára vonatkozóan előírt követelményeit teljesítette.

A technikum kizárólag szakmai vizsgára felkészítő évfolyamába a középiskola befejező évfolyamának elvégzését követően is bekapcsolódhat az a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy, aki vállalja, hogy legkésőbb az első félév utolsó tanítási napjáig érettségi végzettséget szerez.

1.2.3 Szakmai oktatást és képzést folytató köznevelési intézmények

A szakmai képzést, illetve oktatást biztosító intézménytípusok közül kettő, a *szakgimnázium* és a *szakiskola* az Nkt. hatálya alá tartozik, mert köznevelési intézmény. Fontos szem előtt tartani, hogy a szakgimnázium más szerepben létezett a korábbi szakképzési rendszerben is, de ezen intézménytípus helyébe a technikum lépett szakképzési intézményként.

A szakgimnázium

Az Nkt. szerint:

Jelenleg a szakgimnázium öt évfolyammal működő, művészeti, pedagógiai, illetve közművelődési képzést folytató nevelési-oktatási intézmény, amiből négy évfolyamon közismereti oktatás és szakmai képzés, az ötödik évfolyamon pedig kizárólag szakmai képzés folyik. A szakgimnázium érettségi végzettség, *szakképesítés* megszerzésére, szakirányú felsőfokú iskolai továbbtanulásra, valamint szakirányú munkába állásra készít fel. A szakgimnáziumban tanulható szakképesítések tartalmi követelményeit programkövetelmények és azok alapján kiadott kerettantervek határozzák meg. Érettségi végzettséggel rendelkező tanulók szakgimnáziumban két év alatt szerethetnek szakképesítést. Ebben az esetben a vizsgára történő felkészítés a tizenharmadik-tizennegyedik évfolyamon szervezhető meg.

Az a szakgimnáziumi tanuló, aki országos szakmai tanulmányi versenyen, WorldSkills vagy EuroSkills versenyen vesz részt és az szvk-ban, kkk-ban vagy programkövetelményekben meghatározott követelményt teljesíti, és a versenyfelhívásban meghatározott helyezést, teljesítményt, szintet eléri, mentesül a szakmai vizsga, képesítő vizsga, vagy annak a versenykiírásban meghatározott vizsgafeladatának, vizsgatevékenységének letétele alól. Felmentés esetén a szakmai vizsga, képesítő vizsga vagy a vizsgatevékenység eredménye jelesnek minősül.

Fontos, hogy a szakgimnáziumi tanuló nem teljesítheti a szakmai gyakorlatát szakképzési munkaszerződéssel, mert ilyet csak szakiskolai, szakképző iskolai és technikumi tanuló (vagy képzésben részt vevő személy) köthet.

Az Szkt. alapján kifutó rendszerben:

A 2011-es szakképzés törvény szerint az új szakképzési rendszerrel párhuzamosan, de **már csak kifutó rendszerben működő** szakgimnáziumi képzésfajtának négy középiskolai, majd azt követő egy, illetve kettő szakképzési évfolyama van. (Ez tehát az azonos intézménytípus elnevezés miatt nem keverendő össze az előző pontban leírt szakgimnáziummal.) A

kilencedik–tizenkettedik évfolyam elvégzése lehetőséget biztosít szakmai érettségi végzettség és a szakmai érettségi vizsga ágazatához tartozó mellék-szakképesítés megszerzésére. Kizárólag mellék-szakképesítés választása esetén az érettségit követően a szakgimnáziumi szakmai végzettséget egy tanév alatt szerezhetik meg azok a tanulók, akik az adott ágazatban tettek szakmai érettségit és kaptak ezzel együtt szakképesítést igazoló végzettséget. Azok a tanulók, akik gimnáziumban vagy más ágazatba tartozó szakmai érettségi vizsgával rendelkeztek, és 2020. május 31-e előtt létesítettek tanulói jogviszonyt, kifutó rendszerben befejezhetik a tanulmányaikat, a szakgimnáziumi szakképesítést így két év alatt szerezhetik meg. Ebben az esetben a szakgimnázium a komplex szakmai vizsgára történő felkészítést a tizenharmadik-tizennegyedik (első-második szakképzési) évfolyamon szervezi meg. A tanulók tehát **szakmai érettségit**, a tanuló választásától függően a 2011-es szakképzési törvényben foglaltak szerinti **mellék-szakképesítést**, az OKJ-ban meghatározott, a **szakmai érettségi vizsga ágazatához tartozó szakképesítést**, valamint érettségi végzettséghez kötött szakképesítést szerezhetnek.

A szakiskola

2020. január 1-jén a szakiskolai oktatás is kikerült az Szt. hatálya alól. A szakiskola a többi tanulóval sajátos nevelési igénye miatt együtt haladni nem képes tanulók felkészítését végzi. A szakiskolában a sajátos nevelési igény jellegéhez igazodó közismereti oktatás és szakmai oktatás (a kkk-ban meghatározott részszakmára felkészítő), illetve szakképesítésre felkészítő szakmai képzés folyik.

A szakiskolában az évfolyamok száma a Szakmajegyzékben vagy a képzési és kimeneti követelmények, illetve a programkövetelmények alapján készített speciális kerettantervekben vannak meghatározva.

Az ebben az intézményben tanulók a szakmai oktatásban vagy szakképesítésre felkészítő szakmai képzésben

- a szakiskolában vagy
- **2021 májusától szakképzési munkaszerződéssel duális képzőhelyen**

vehetnek részt.

1.2.4 Szakképző intézményen kívüli felnőttképzés

Minden célirányos kompetencia-kialakításra és -fejlesztésre irányuló, szervezeten megvalósuló oktatás és képzés, valamint ehhez kapcsolódó szolgáltatás a felnőttképzési törvény hatálya alá tartozik. Ez azt jelenti, hogy minden egyéni vállalkozó vagy vállalkozás, amelynek tevékenységi és/vagy működési körébe tartozik a felnőttképzés, végig kell, hogy gondolja, hogy felnőttképzőként, saját képzési programok alapján szervez képzéseket (akár csak a munkatársai számára belső továbbképzéseket), vagy csak oktatóként/trénerként tevékenykedik felnőttképzők megbízásából.

Azok, akik felnőttképzőként (akár csak belső képzések szervezőjeként és megvalósítójaként) működnek, azaz nem szakképző intézményként, két lehetőség közül választhatnak. Amennyiben nem végeznek szakképzést és nem szerveznek olyan képzést, amely költségvetési vagy uniós támogatásból valósul meg, felnőttképzési tevékenységükre **bejelentési kötelezettség** vonatkozik. Ha szakképzést (szakmai képzést vagy részs szakmára felkészítő szakmai oktatást) folytatnak vagy – a belső képzés és jogszabály alapján szervezett oktatás és képzés kivételével – támogatott képzéseket is szerveznek, úgy felnőttképzési tevékenységüket **engedélyeztetni szükséges**.

Minden felnőttképzési tevékenység esetén, amely nem engedélyköteles, szükséges a bejelentési eljárás lefolytatása. A bejelentés és az engedélyeztetés egyaránt a felnőttképzési államigazgatási szervnél, a <https://far.nive.hu/kezdolap> oldalon keresztül lehetséges.

Szakmajegyzékben szereplő szakmát kizárólag szakképző intézményben lehet szerezni. vagyis a korábbiaktól eltérően szakmát „fizetős” tanfolyamon már nem lehet tanulni. Felnőttképzők (vagy felnőttképzőként is működő vállalkozások) 2020. szeptember 1-jétől, hatósági engedély birtokában **részs szakmára felkészítő**, valamint programkövetelmények alapján összeállított képzési programok szerint szakmai képzést (a Szakmajegyzékben nem szereplő, de az adott gazdasági ágazat által szükségesnek ítélt képzés, amely szakképesítés megszerzésére irányul) végezhetnek, amelyhez a vonatkozó jogszabályokban elvárt minőséget garantáló feltételeket is biztosítaniuk szükséges.

2 A SZAKMAI OKTATÁS

A 2. fejezetben ismertetett szakképző intézménytípusokban (technikum és szakképző iskola) folyó szakmai oktatás két szakaszban zajlik: az ágazati alapoktatásban és a szakirányú oktatásban.

2.1 Az ágazati alapoktatás

A szakképző intézményben a szakirányú oktatást az ágazati alapoktatás előzi meg.

Az ágazati alapoktatás magában foglalja az adott ágazat közös szakmai tartalmait a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottak szerint. Az ágazati alapoktatás kizárólag szakképző intézményben szervezhető meg.

Ágazati alapoktatást:

- a technikum **kilencedik és tizedik** évfolyamán,
- szakképző iskolában a **kilencedik** évfolyamon,
- kizárólag szakmai vizsgára történő felkészítésben (érettségi végzettséggel, valamint második szakmatanulás esetében beszámítás, felmentés nélkül) a **szakmai oktatás első félévében**

kell megszervezni.

Az ágazati alapoktatást a szintén a szakképző intézményben szervezett ágazati alapvizsga zárja. Az ágazati alapvizsga a tanulóknak az adott ágazatban történő munkavégzéshez szükséges szakmai alaptudását és kompetenciáit méri. Az ágazati alapvizsga **az adott ágazatba tartozó valamennyi szakma** tekintetében azonos szakmai tartalmát a képzési és kimeneti követelmények határozzák meg.

A tanuló ágazati alapvizsgára az ágazati alapoktatásban való részvétele alapján bocsátható.

Az ágazati alapvizsgát a szakképző intézmény szervezi. Az ágazati alapvizsga lebonyolítására a tanulmányok alatti vizsga szabályait kell alkalmazni az alábbiakban felsorolt eltérésekkel:

- Az ágazati alapvizsgát a szakképző intézményben kell letenni, amelyre a **vizsgabizottság elnökét a szakképző intézmény feladatellátási helye szerinti területileg illetékes gazdasági kamara delegálja**, a vizsgabizottság többi tagja a szakképző intézményben dolgozó oktatók közül kerül felkérésre.
- Az ágazati alapvizsga vizsgafeladatait és azok javítási-értékelési útmutatóját a képzési és kimeneti követelményekhez igazítottan a szakképző intézmény határozza meg.
- Az ágazati alapvizsgához kapcsolódó javító- és pótlóvizsga letételére az ágazati alapvizsgát követő hatvan napon belül kell lehetőséget biztosítani.

Az ágazati alapvizsga teljesítése a bizonyítványba bejegyzésre kerül, ez meghatározott munkakör betöltésére való alkalmasságot is igazol. A tanulók a sikeres ágazati alapvizsgát követően a szakképző intézményben külön felvételi eljárás nélkül folytathatják tanulmányaikat azzal, hogy az általuk választott szakmáról az ágazati alapoktatás során az igazgató által meghatározott időszakon belül kell nyilatkozniuk.

A sikertelenül vizsgázó

- **tanuló** magasabb évfolyamba nem léphet (ezáltal szakképzési munkaszerződést sem köthet),
- **képzésben részt vevő személy** a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel nem vehet részt.

Nem kell ágazati alapvizsgát tennie és az ágazati alapvizsga eredményét sikeresnek kell tekinteni annak, aki korábbi tanulmányai, előzetesen megszerzett tudása, illetve gyakorlata beszámításával vesz részt a szakmai oktatásban, ha beszámított előzetes tudása magában foglalja az ágazati alapvizsga követelményeit. Ez azt jelenti, hogy **ezzel a beszámítással ágazati alapvizsga nélkül is elkezdhető a szakirányú oktatás.**

2.2 A szakirányú oktatás

A szakirányú oktatás célja, hogy a tanulók a szakma keretében ellátandó munkatevékenységekhez szükséges ismereteket és készségeket elsajátítsák,

legyenek képesek azokat a gyakorlatban alkalmazni, továbbá, hogy a szakmai vizsgára felkészüljenek.

A szakirányú oktatás a tanulók számára szakképző intézményben vagy szakképzési munkaszerződéssel duális képzőhelyen szervezhető meg. Utóbbinál a szakirányú oktatás követelményeire való felkészítéshez szükséges tárgyi eszközöket és a vonatkozó jogszabályban meghatározott végzettséggel és képzettséggel rendelkező oktatókat, valamint további személyi feltételeket a szakirányú oktatást folytató szervezet biztosítja. A szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programot a duális képzőhely és a szakképző intézmény közösen alakítja ki.

Szakképző intézményben szakirányú oktatás csak akkor teljesíthető, ha a tanulók duális képzőhelyen való részvétele a szakirányú oktatásban nem biztosítható. Ennek tényét a gazdasági kamara – belső szabályozó eszközében meghatározott módon – igazolja.
--

Amennyiben a szakképző intézmény környezetében duális képzésben való részvételre nincs lehetőség, akkor a gazdasági kamara közreműködése (igazolása) alapján nyílik lehetőség a szakirányú oktatás szakképző iskolában történő megszervezésére.

Ha a szakmai oktatás célját szolgálja, a szakirányú oktatás teljesíthető külföldön is, amelynek időtartama nem haladhatja meg a szakirányú oktatás időtartamának egynegyedét. Külföldi gyakorlatra csak az ágazati alapoktatást és sikeres ágazati alapvizsgát követően kerülhet sor. A szakirányú oktatásban való részvétel kötelező, a szakirányú oktatásról történő mulasztást a tanulónak pótolniuk szükséges.

A tanulót a szakirányú oktatás keretében **megilletik mindazok a jogok**, amelyeket az érdekvédelem tekintetében az Mt., valamint az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei tekintetében az Mtv. és végrehajtási rendeletei biztosítanak a munkavállaló részére. E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, munkáltatón a szakképző intézményt, illetve a duális képzőhelyet kell érteni.

A tanuló szakirányú oktatás keretében csak a szakirányú oktatáshoz kapcsolódóan meghatározott feladat ellátására kötelezhető és csak egészséges, biztonságos körülmények között foglalkoztatható.

2.2.1 A szakirányú oktatás időbeli megszervezése

Mint említettük, a szakirányú oktatás két helyszínen folyhat: duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződés alapján, illetve, ha ez nem lehetséges, szakképző intézményben.

A szakirányú oktatás időbeli szakaszai a helyszínhez alkalmazkodnak.

A szakirányú oktatás a szakképző intézményben a tanítási évben teljesítendő oktatásból és a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlatból áll, a duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződés hatálya alatt teljesítendő oktatásból és gyakorlatból áll.

A szakképző iskolában szervezett szakirányú oktatásban a tanuló a tanítási évben teljesítendő képzésen és a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlaton kívül – a gyakorlat igazolatlan mulasztásának pótlása kivételével – a szakirányú oktatásban való részvételre nem kötelezhető.

A duális képzőhelyen **mentesül a tanuló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól**

- a közismereti és olyan oktatási napokon, amikor a szakirányú oktatást a közösen elfogadott képzési program szerint a szakképző intézmény végzi,
- a szakképző intézmény által szervezett olyan rendezvény napján, amelyen minden tanuló részvétele kötelező,
- a tanuló vizsgája napján és a tanulmányokat befejező szakmai vizsgája napján, továbbá
- minden olyan esetben, amikor a munkajogi szabályok szerint a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

A fent említett esetekről részletesen a „Munkajogi kisokos” című fejezetben foglalkozunk.

Főszabály, hogy az őszi, a téli és a tavaszi szünet ideje alatt – a szorgalmi időszakban teljesítendő szakirányú oktatás igazolatlan mulasztásának pótlása, illetve szakképzési munkaszerződés keretében folytatott szakirányú oktatás kivételével – szakirányú oktatás nem szervezhető.

A duális képzőhely a heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon, valamint az őszi, a téli és a tavaszi szünet időtartama alatt a tanulót szakirányú oktatásra **csak a rendeltetése folytán e napon is működő** szakirányú oktatásihelyen veheti igénybe. Az igénybe vett idő helyett – a mulasztás pótlásának esetét kivéve, lehetőleg a következő szakirányú oktatási napon – ugyanolyan mértékben kell szabadidőt biztosítani.

A szakirányú oktatás időtartama a napi nyolc órát, illetve, ha a tanuló fiatal munkavállaló, a napi hét órát nem haladhatja meg. A tanuló a napi oktatási időt meghaladó szakirányú oktatásban nem vehet részt. A napi szakirányú oktatást hat és huszonkét óra között kell megszervezni. A szakirányú oktatás befejezése és a következő napi szakirányú oktatás, vagy közismereti oktatás megkezdése között legalább tizenhat óra folyamatos pihenőidőt kell a tanuló számára biztosítani. (Ezek az előírások lényegében megegyeznek a tanuló szerződés keretében történő foglalkoztatás korábbi szabályaival.) A tanuló részére, ha a napi szakirányú oktatási idő a négy és fél órát meghaladja, legalább harminc perc, ha a hat órát meghaladja, legalább negyvenöt perc megszakítás nélküli szünetet kell biztosítani a napi oktatási időn belül.

2.2.2 A szakirányú oktatás helyszíne

A szakirányú oktatást **tanteremben, tanműhelyben vagy munkahelyi körülmények között** kell megszervezni. A tanműhely lehet iskolai tanműhely vagy duális képzőhely által működtetett tanműhely. A tanműhely olyan gyakorlati képzőhely, amely a szakma jellegétől függően különösen műhely, tangazdaság, tanbolt, tankórterem, tankert, tanudvar, tankonyha, laboratórium, taniroda, demonstrációs terem, gyakorló- és szaktanterem formájában működik.

Az iskolai tanműhely működésének személyi feltételeiről a fenntartó, a duális képzőhely által működtetett tanműhely személyi feltételeiről a duális képzőhely gondoskodik.

A **duális képzőhely az általa működtetett tanműhely** megfelelő működtetése érdekében gondoskodik:

- tanműhelyvezetőről, aki ezt a tevékenységet más munkaköre mellett is elláthatja,
- megfelelő végzettségű és képzettségű gyakorlati oktatóról, oktatókról, továbbá
- a termelő-szolgáltató tevékenység előkészítéséhez szükséges műszaki, fizikai dolgozókról.

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 egy gazdálkodó szervezet több tanuló szakirányú oktatását szervezi meg munkahelyi körülmények között, **köteles felelős személyt megbízni** a tanulók szakirányú oktatásának figyelemmel kísérésére, aki ezt a tevékenységet munkája mellett is elláthatja.

2.3 A szakmai oktatáshoz kapcsolódó jogviszonyok

A szakképzést meghatározó jogszabályok teljes fogalmi rendszere a szakképzés résztvevői között különbséget tesz a *tanuló* és a *képzésben részt vevő személy* között. A szakképzésben a tanuló tanulói jogviszonyban, a képzésben részt vevő személy felnőttképzési jogviszonyban vesz részt. A tanulói jogviszony a szakképző intézmény és a tanuló között, a felnőttképzési jogviszony a szakképző intézmény, illetve a felnőttképző és a képzésben részt vevő személy között jön létre. A későbbiekben lesz arról szó, hogy a bizonyos esetekben munkajogi szempontból különböző rendelkezések vonatkoznak a két jogviszonyban tanulókra.

A tanulói jogviszony

Tanulói jogviszony tanköteles kiskorúval, továbbá a nappali rendszerű szakmai oktatásban részt vevő tanulóval hozható létre annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyikben a tanuló a huszonötödik életévét betölti.

Tanulói jogviszony felvétellel vagy átvétellel keletkezik. A felvétel és az átvétel jelentkezés alapján történik. A felvételtől és az átvételtől az igazgató dönt. A tanulói jogviszony a beíratás napján jön létre, a tanulót a tanulói jogviszonyon alapuló jogok és kötelességek ettől az időponttól kezdve illetik meg és terhelik. A tanuló osztályba vagy csoportba való beosztásáról a szakmai munkaközösség vagy az igazgató dönt.

A tanulói jogviszonya szünetelhet is annak a tanulónak, akinek engedélyezték, hogy tanulmányait megszakítsa.

Megszűnik a tanulói jogviszony:

- ha a tanulót másik szakképző intézmény vagy köznevelési intézmény átvette, az átvétel napján,
- az utolsó évfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány kiállítása napján, kivéve, ha a tanuló az utolsó évfolyamot követő első szakmai vizsgaidőszakban **szakmai vizsgát tesz, akkor a szakmai vizsgaidőszak utolsó napján,**
- ha a tanuló tanulmányainak folytatására egészségileg alkalmatlanná vált és
- a tanuló a tanulmányait nem kívánja a szakképző intézményben tovább folytatni, a bejelentés tudomásulvételének napján,
- a szakképző intézményben nem folyik másik megfelelő szakképzés vagy a továbbtanuláshoz szükséges feltételek a szakképző intézményben nem adóttak, az erről szóló határozat véglegessé válásának napján,
- a tankötelezettség megszűnése után, ha a tanuló – kiskorú tanuló a törvényes képviselője egyetértésével – írásban bejelenti, hogy kimarad, a bejelentés tudomásulvételének napján,
- ha a jogviszonyt – a tanköteles tanuló és a hátrányos helyzetű tanuló kivételével – fizetési hátralék miatt az igazgató a tanuló

- kiskorú tanuló esetén a kiskorú tanuló törvényes képviselőjének – eredménytelen felszólítása és a tanuló szociális helyzetének vizsgálata után megszünteti, a megszüntetésről szóló határozat véglegessé válásának napján,
- ha a tanuló – a tanköteles tanuló kivételével – a szakképző intézmény kötelező foglalkozásairól a jogszabályban meghatározott időnél igazolatlanul többet mulasztott, az erről szóló határozat véglegessé válásának napján,
- ha a tanulóval szemben kizárás a szakképző intézményből fegyelmi határozatot hoztak, az erről szóló határozat véglegessé válásának napján,
- ha a nem magyar állampolgárságú tanuló külföldre távozik, a bejelentés tudomásulvételének napján.

A felnőttképzési jogviszony

A felnőttképzési jogviszony felnőttképzési szerződés alapján szervezett oktatás és képzés nyújtására irányuló szolgáltatásra, illetve felnőttképzési tevékenységhez kapcsolódó szolgáltatásra és abban való részvételre a szakképző intézmény vagy a felnőttképző és a képzésben részt vevő személy között létrejött viszony, amelyben a képzés a képzésben részt vevő személy sajátos elfoglaltságához, egyedi életkörülményeihez igazodóan valósul meg.

Szakképző intézményben szakmára felkészítő *szakmai oktatásban* a huszonötödik életévüket betöltött személyek kizárólag felnőttképzési jogviszony keretében vehetnek részt. A szakképző intézménynek a szakmai programjában meghatározottak szerint **be kell számítania a korábban folytatott tanulmányokat, a megszerzett ismereteket és gyakorlatot** az adott szakmai oktatásra, illetve szakmai képzésre előírt – megegyező tartalmú – követelmények teljesítésébe. A beszámítás alapján a tanuló a tanulmányi követelményeket az előírtnál rövidebb idő alatt teljesítheti.

Felnőttképzési jogviszony keretében a szakmai oktatás **időtartama legfeljebb a negyedére, a kötelező foglalkozások száma legfeljebb a nappali rendszerű szakmai oktatás kötelező foglalkozásai számának negyven százalékáig** csökkenthető. Ez azt jelenti, hogy a Szakmajegyzékben meghatározott időtartamhoz képest akár jóval rövidebb idő alatt is kifuthat egy képzés, például 2 év helyett egy év alatt.

Szakképesítésre felkészítő *szakmai képzés* esetén a képzésben részt vevő személy a szakképző intézménnyel, illetve a felnőttképzővel szintén felnőttképzési jogviszonyban áll.

3 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS

3.1 A duális képzőhelyek helye és szerepe a szakirányú oktatásban

A szakképzés új rendszerében a szakirányú oktatás megvalósításának **munkaerőpiaci szereplője a duális képzőhely**. A képzést biztosító gazdálkodó szervezetek a 2020 szeptemberében indult új képzési rendszerben is meghatározó szerepet töltenek be a tanulók oktatásában.

3.1.1 Együttműködések a szakirányú oktatásban

A szakképzési rendszer átalakítása során az új jogszabályi környezet lehetőséget biztosít a szakirányú oktatásban megvalósítható együttműködésekre.

Szakirányú oktatást duális képzőhely, illetve szakképző intézmény szervezhet. A képzés során, helyi igényeknek megfelelően az együttműködésnek több formája is megjelenhet.

A minél hatékonyabb oktatás megvalósítása céljából **a szakmai elméleti és gyakorlati oktatás tananyaga az adott szakmára kiadott programtervekben nem kerül élesen elválasztásra**, ezáltal lehetőséget biztosítva a duális képzőhelyeknek arra, hogy a szakmai gyakorlat mellett szakmai elméletet is oktathassanak, illetve az együttműködéseknek különböző kombinációkban történő megjelenésére.

Hagyományos együttműködés

A duális képzőhelyi követelményeknek való megfelelés esetén a tanuló közvetlenül a duális képzőhellyel köt szakképzési munkaszerződést. Amennyiben a duális képzőhely nem tud élni azzal az új szakképzési rendszer által biztosított lehetőséggel, hogy a szakmai gyakorlat mellett szakmai elméletet is oktasson, a szakirányú oktatás a régi szakképzési rendszerben megszokott, hagyományos módon is megvalósulhat.

Ebben az esetben

- a **szakmai elméletet** a szakképző intézmény,
- a **szakmai gyakorlatot** pedig a duális képzőhely

valósítja meg.

Együttműködés közreműködővel

Az együttműködés további lehetősége, amikor a duális képzőhely a tanuló szakirányú oktatásához közreműködőt vesz igénybe. Ebben az esetben a munkáltatónál történő foglalkoztatás **nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek**, arra a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályait kell alkalmazni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén lehetőség van oktatók igénybevételeire, a munkavállaló munkaszerződésétől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatására.

Az átmeneti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a **negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg**. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A (szakképzési) munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót, azaz a tanulót vagy képzésben részt vevő személyt tájékoztatni kell.

Együttműködés szakképző iskolával

Ha a szakirányú oktatás szakképzési munkaszerződés alapján a duális képzőhelynél folyik, akkor jelen jogszabályi keretek között a duális képzőhely a szakirányú oktatásnak a teljes tartalmára vonatkozóan is vállalhatja a tanuló szakirányú oktatáson való foglalkoztatását és oktatását (a képzési program is ennek megfelelően készül el) azzal, hogy a szakirányú oktatás követelményeire való felkészítéshez szükséges tárgyi eszközöket és személyi feltételeket biztosítja.

Ezt a vállalását azonban, mint feljebb is szó volt róla, közreműködő bevonásával is teljesítheti. Nemcsak egy másik vállalkozás, hanem egy adott szakképző intézmény is közreműködhet a duális képzőhely által szervezett szakirányú oktatás **egyes személyi és tárgyi feltételeinek biztosításában** a duális képzőhellyel megfelelő (például megbízási vagy bérleti szerződés által keletkeztetett) polgári jogi jogviszonyban.

A fent ismertetett jogviszonyban (a hiányzó személyi vagy tárgyi feltételek bérleti vagy megbízási szerződésen keresztül történő biztosítása esetén) az ilyen képzési napok – még akkor is, ha fizikailag esetleg az iskola területén zajlanak – *nem minősülnek iskolában teljesített oktatási napnak*, így a normatíva a szakképzési hozzájárulási kötelezettség terhére elszámolható (azaz az adókedvezmény igénybe vehető).

Amennyiben az iskola egyes tananyagegységek komplett szakirányú oktatását is felvállalja, akkor az iskolában teljesített nap már szakképző intézményben teljesített oktatási napnak minősül, azaz az ilyen nap a duális képzőhely részéről nem vehető figyelembe a csökkentő tétel számításánál.¹

Az iskolával való együttműködés formája – a bérleti, megbízási szerződés alapján közreműködéssel, vagy az Szkr. rendelkezései szerint a szakképző intézmény által oktatott tananyagelem révén – a képzési programban is meg kell, hogy jelenjen.

Új együttműködési lehetőség: ágazati képzőközpont (ÁKK)

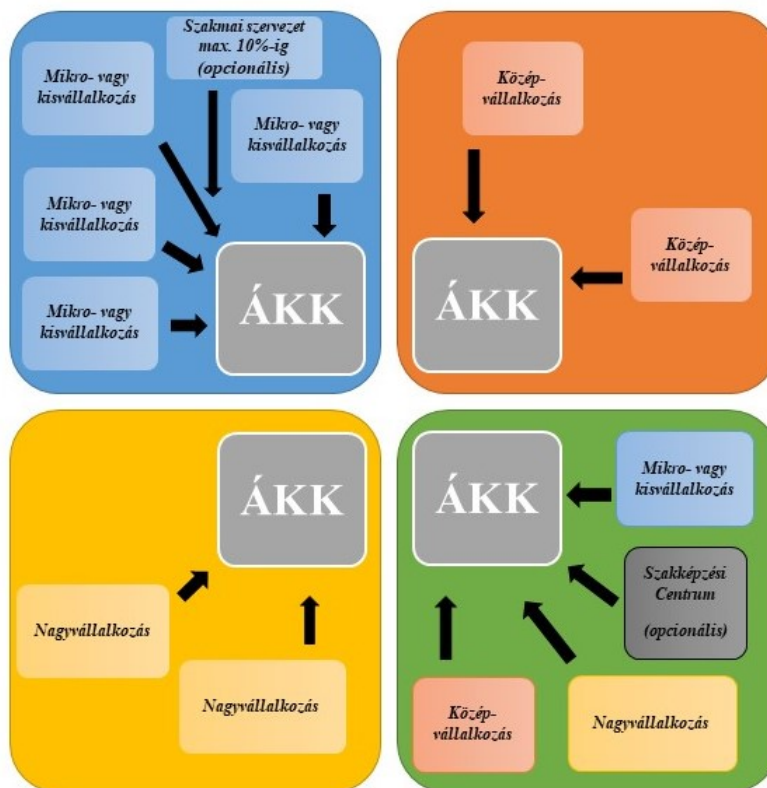
A duális képzőhelyi követelményeknek való együttes megfelelés érdekében történő együttműködés céljából a jogszabály ÁKK-k létrehozására biztosít lehetőséget, amelyek az alábbi kombinációkban működhetnek együtt:

- legalább négy mikro- vagy kisvállalkozás által, vagy
- legalább kettő középvállalkozás vagy nagyvállalkozás által vagy
- a gazdálkodó szervezet és a szakképzési centrum legfeljebb hatvanszázalékos tulajdoni hányadával együttesen

létrehozott nonprofit gazdasági társaságként.

Az ÁKK-k létrehozásával azoknak a kisvállalatoknak is lehetősége nyílik a szakirányú oktatásban történő szerepvállalásra, közös megvalósításra, amelyeknek csak az adott szakma egy részének oktatására van kapacitása, fogadókészsége.

Az alapító vállalkozások, szervezetek közösen határozzák meg és szervezik a tanulók szakirányú oktatását a vállalatok, szervezetek különböző helyszínein, telephelyein vagy a közösen létesített gyakorlati képzőhelyen.



1. sz. ábra: Ágazati
képzőközpont

Amennyiben a szakirányú oktatás ÁKK keretein belül valósul meg, a szakmai órák szakmai elméleti tartalmainak oktatását részben vagy egészben az ÁKK látja el. Szükség esetén, – illetve, ha az ÁKK-ban a szakképzési centrum (a továbbiakban: SZC) is tulajdonos – a szakképző intézmény saját erőforrásai felhasználásával is megszervezheti. Az oktatók foglalkoztatása alapján az ÁKK szolgáltatást vásárolhat az SZC-től, vagy fordítva, esetleg megosztva a feladatot. Az együttműködések által egyfajta szakmai felügyelet és minőségbiztosítás is megvalósulhat.

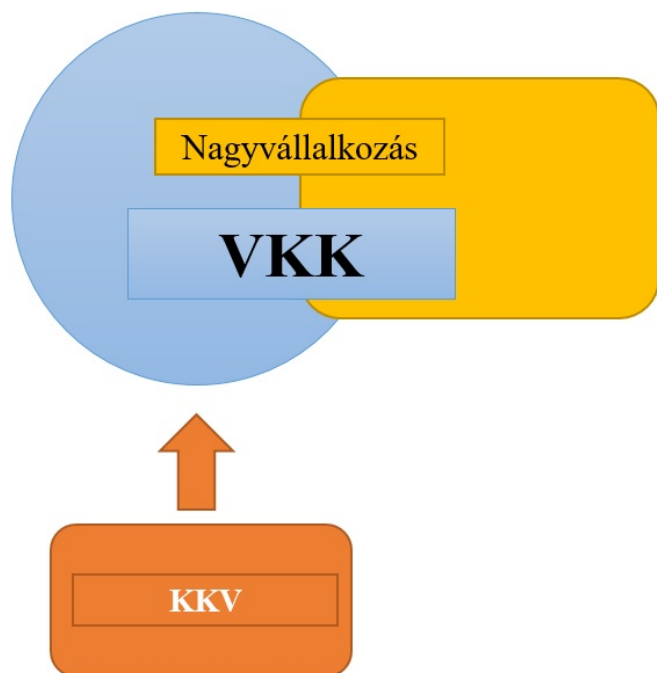
A duális képzés szélesítése érdekében a jogszabály lehetővé teszi, hogy legalább négy mikro- vagy kisvállalkozás által létesített ÁKK-ban a szakmai szervezet – ha jogszabály vagy létesítő okirat a társasági részesedésszerzés lehetőségét nem zárja ki – legfeljebb tízszázalékos tulajdoni hányadot szerezhethet.

A szakmai szervezetet valamely gazdasági ágazat vagy közös gazdasági érdekek képviselőjét ellátó köztestület vagy egyesület (pl. gazdasági

kamara).

Vállalati képzőközpont

Önállóan vagy más gazdálkodó szervezet megbízása alapján folytatandó szakirányú oktatás céljából a saját tanműhellyel rendelkező nagyvállalkozás, ha utolsó éves nettó árbevételének legalább 90%-a vállalkozási tevékenységből származik, saját szervezetén belül vállalati képzőközpontot működtethet.



2.sz. ábra: Vállalati képzőközpont

A vállalati képzőközpont keretein belül megvalósított szakirányú oktatás esetében is létrejöhét együttműködés, illetve munkamegosztás. Szükség esetén a szakmai órák szakmai elméleti tartalmainak oktatását a szakképző intézmény saját erőforrásai felhasználásával megszervezheti. Szolgáltatás vásárlására vagy a feladatok megosztására ebben az esetben is van lehetőség az SZC (vagy bármely más szakképző intézmény) és a vállalati képzőközpont között.

Tudásközpont

A tudásközpont olyan ÁKK, amelyet a szakirányú oktatás és a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény szerinti duális képzés egy képzőközpontban történő megvalósítása céljából **a felsőoktatási intézmény és az SZC együttesen legalább ötvenegy százalékos tulajdoni hányadával** működtet. Szükség esetén a szakmai órák szakmai elméleti tartalmait az intézmény saját erőforrásai felhasználásával megszervezi, más esetben részben vagy egészben a feladatot a tudásközpont látja el.

Az ÁKK és a tudásközpont – mint együttműködési forma – szervezeti minőséget a cégbíróság állapítja meg, mindkettő csak nonprofit gazdasági társaságként működhet.

Az ÁKK és a vállalati képzőközpont esetében a szakirányú oktatás folytatásának feltétele a kamarai nyilvántartásba vétel. A nyilvántartásba való felvételnek meg kell előznie a szakképzési munkaszerződés megkötését.

3.1.2 A duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele

A duális képzőhelyek kamarai nyilvántartásba vételével, illetve hatósági ellenőrzésével kapcsolatos kamarai feladatellátás fő célkitűzése a munkaerőpiaci igényekre reagáló, olyan minőségi duális képzőhelyek biztosítása, ahol a tanuló megfelelő gyakorlatot szerezhets, megismerheti a vállalati kultúrát és versenyképes tudással és gyakorlattal léphet ki a munkaerőpiacra a tanulmányai befejezése után.

Duális képzőhelyként **az a gazdálkodó szervezet vagy képzőközpont vehető nyilvántartásba,**

- amelynél biztosítottak a szakirányú oktatás megszervezésének feltételei,
- amely a jogszabályban meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkező személyt foglalkoztat,
- amely rendelkezik a duális képzőhely által vállalt szakirányú oktatáshoz szükséges eszközzel és felszereléssel, valamint
- a minőségirányítási feladatok esetében

- minőségirányítási rendszert működtet vagy
- legalább a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben (azaz az ún. KAMSZER-ben) meghatározott minőségi követelményeknek megfelel.

A minőségirányítási rendszer a szakképző intézmény minőségirányítási rendszere alapján minőségpolitikából, átfogó önértékelésből és ezekre épülő beavatkozó, fejlesztési tevékenységekből áll.

Duális képzőhelyként vagy közreműködőként szakképző intézmény nem vehető nyilvántartásba.

A duális képzőhelyek nyilvántartását a gazdasági kamara vezeti. Szakirányú oktatást folytatni szándékozó gazdálkodó szervezetek vagy képzőközpontok **nyilvántartásba-vételi eljárása kérelem benyújtásával indul**, amelyet

- a duális képzést szervező szervezet székhelye vagy
- a duális képzési célt szolgáló telephelye

szerinti illetékes területi kamarának kell benyújtani.

A nyilvántartásba-vételi kérelem nyomtatvány a területi kamara honlapján elérhető és letölthető dokumentum, amelyet papír alapon vagy elektronikusan, szkennelve kell megküldeni az illetékes területi kamarának.

Amennyiben a kérelem nem a területi kamara honlapján közzétett dokumentum benyújtásával történik, a bejelentés abban az esetben fogadható el, ha abból a nyilvántartásba-vételi kérelem ténye megállapítható.

A nyilvántartásba vétel miatt induló **ellenőrzés célja annak a megállapítása**, hogy a kérelmező

- megfelel-e jogszabályokban előírt feltételeknek,
- vállalja-e a programtervnek megfelelő szakirányú oktatás megvalósítását,
- telephelye alkalmas-e az adott szakma gyakorlati oktatására, továbbá
- tudja-e biztosítani a szakirányú oktatás folytatásához szükséges, jogszabályban meghatározott személyi és

tárgyi feltételeket az adott szakmában.

A duális képzőhelyként történő nyilvántartásba vétel a helyszíni szemle során a jogszabályi feltételek ellenőrzése és az alapján a gazdálkodó szervezet szakirányú oktatásra alkalmassá nyilvánítása.

A közreműködő igénybevételével megvalósuló duális képzés esetén, a képzési feltételek meglétének vizsgálata céljából a közreműködőnél is le kell folytatni helyszíni szemlét, de **a közreműködő nem kerül be** a gazdasági kamara által vezetett **duális képzőhelyek nyilvántartásába**. A duális képzőhely az együttműködés megvalósítására a közreműködővel szerződést köt, mely többek között tartalmazza, hogy közreműködő a képzési program alapján mely tananyagegység oktatását vállalja. A közreműködőért a felelősséget a nyilvántartott duális képzőhely vállalja.

Minőségbiztosítás

Ahogy az előzőekben is említettük, a duális képzőhellyel szemben a jogszabály egyebek mellett minőségirányítási feladatokat is előír elvárásként. Fontos, hogy a duális képzőhelyeken kialakuljon a felelősségérzet a tanulókért, a saját munkáért, illetve minőségi elvárás vagy annak igénye a duális képzőhely vezetői gondolkodásában.

Amennyiben a vállalkozás a Szakmajegyzék szerinti szakirányú oktatásba kíván bekapcsolódni, a nyilvántartásba-vételi kérelem részeként nyilatkoznia kell arról, hogy milyen minőségirányítási rendszert működtet vagy tervez bevezetni legkésőbb 2022. szeptember 1-jétől.

A gazdálkodó szervezet nyilatkozhat úgy, hogy nem működtet és nem tervez működtetni az Szkt.-nak megfelelő minőségirányítási rendszert.

A jogszabály lehetőséget ad ugyanis arra, hogy a duális képzőhelyek ennek az elvárásnak úgy tegyenek eleget, hogy megfelelnek a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek. A duális képzőhelynek ezért már a nyilvántartásba vételkor igazolnia kell a szempontrendszer elemeinek a meglétét vagy vállalnia kell, hogy legkésőbb 2022. augusztus 31-ig kialakítja a saját vállalkozásában ezeket az elemeket. A gazdasági kamara által kidolgozott minőségi követelményrendszer (a

továbbiakban: KAMSZER) mérettől vagy szervezettől függetlenül minden duális képzőhelyre vonatkozik, amely elfogadja azt és nem üzemeltet minőségirányítási rendszert.

A duális képzést folytató vagy folytatni szándékozó gazdálkodó szervezeteknek a szakirányú oktatással kapcsolatos feladatait, tevékenységeit úgy kell szabályozni és összehangolni, hogy az tükrözze a minőség szempontú szemléletet és azt, hogy képzési folyamatait a szakképzés minőségének növelése érdekében végzi, ez által pedig a gazdaság és munkaerőpiaci igényeihez igazodó képzést tudjon megvalósítani.

A duális képzőhely által megfogalmazott minőségi követelményeket össze kell hangolni a szakképző intézményben működő minőségi követelményekkel. A duális képzőhelynek törekednie kell a szakirányú oktatás feltételeinek folyamatos fejlesztésére, különös figyelmet fordítva az oktatók továbbképzésére.

A minőségirányítási politika fontos része az önértékelés. A duális képzést folytató gazdálkodó szervezet meghatározott időszakonként önértékelést végez a szakirányú oktatási tevékenységével kapcsolatosan, amely alapján meghatározza az erősségeit, illetve fejlesztendő területeket. Értékeli az oktatók tevékenységét, szükség esetén elősegíti az oktatók továbbképzését, önképzését. A szakirányú oktatás megvalósítására pedig a szakképző iskolával közösen képzési programot dolgoz ki.

Kamarai Minőségi Szempontrendszer (KAMSZER)

A KAMSZER egy érték alapú minőségfogalom követelményrendszere, amely vállalatmérettől és szakmától függetlenül minden duális képzőhelyre alkalmazható. A nyilvántartásba-vételi eljárás során, a szervezetnek igazolnia kell a KAMSZER elemeinek a meglétét vagy előkészítettségét, amely az alábbi, egymáshoz szorosan kapcsolódó elemekből áll:

- a teljes képzési rendszerhez kapcsolódó folyamatszemplélet,
- képzési tevékenység leírása és céljának meghatározása,
- minőségcél meghatározása és kapcsolata a tevékenység céljával,
- mérés és ellenőrzés,
- vevői elégedettség,

- vezetői felelősség meghatározása és a felelősök kijelölése,
- helyesbítő tevékenységek tervezése,
- dokumentumkezelés.

Folyamatszemlélet

Lényege, hogy a duális képzőhely átlássa, hogy a saját tevékenysége egy nagyobb rendszer része, amely maga a szakképzés. Meg kell tudnia határozni azokat a pontokat a saját tevékenységében, ahol közvetlenül kapcsolódik a szakképzési folyamatokhoz. Ennek részeként meg kell terveznie, hogy mit, milyen sorrendben és hogyan fog oktatni a tanulónak. A folyamatszemléletnek így egyik alapja a képzési program lehet.

A képzési tevékenység leírása és a céljának meghatározása

A képzési tevékenység céljának tartalmaznia kell egy objektív és egy szubjektív célt is. Objektív cél lehet a tanulók szakirányú oktatása, a szubjektív cél pedig a duális képzőhely saját célja, törekvése kell, hogy legyen.

Minőségcél meghatározása

A minőségcél a minőség egyik alapja. A képzési folyamatnak van egy végeredménye, ami adott esetben a sikeres szakmai záróvizsga, de ezen felül meg kell határozni azt a minőségi szintet is, amit a duális képzőhely meg akar valósítani. A minőségcél legfeljebb egy évre kell kitűzni és annak lejártával felül kell vizsgálni. A minőségcélnek összhangban kell lennie a programtervekben, a képzési és kimeneti követelményekben és a képzési programban meghatározottakkal.

Mérés és ellenőrzés

A duális képzőhelynek mérni és ellenőrizni kell a tevékenysége során alkalmazott módszerek hatékonyságát, amelynek adatokon kell alapulnia.

Vevői elégedettség

A szakképzés rendszerében a „vevő” definiálása két szinten is lehetséges. Egyrészt lehet vevő a munkaerőpiac, felhasználói szerepben lehet vevő a szolgáltatást igénybe vevő vagy terméket megvásároló klasszikus vevő, másrészt, maga a tanuló, illetve a szakképző intézmény is. A vevői elégedettség mérés célja, hogy a szükséges fejlesztést szolgálja, tehát nem csupán az elvégzett tevékenységet minősíti. Fontos, hogy a vevői elégedettséget ki is kell értékelni és szükség esetén ennek alapján kell meghatározni az esetleges fejlesztési feladatokat.

Vezetői felelősség meghatározása és a felelősök kijelölése

A duális képzőhely vezetőjének a feladata a minőségpolitika meghirdetése és folyamatos felülvizsgálata, a minőségügyi vezető kijelölése, valamint a minőségcélok eléréséhez szükséges erőforrások biztosítása. Ezen felül felelős a kialakított rendszer rendszeres felülvizsgálataért és döntést hoz a fejlesztéshez szükséges intézkedésekről. A vezetői felelősség kiterjed a belső önértékelési feladatokra is. Ennek keretében a duális képzőhely vezetője legalább évente egyszer átvizsgálja a rendszer működését. Az átvizsgálásokat dokumentálni kell. Ezeket a feladatok egy egyéni vállalkozó esetében, egy személyben maga a vállalkozó is elláthatja.

Helyesbítő tevékenységek

A működés során ténylegesen bekövetkezett problémák kezelését, ezen belül azok észlelését, okainak kivizsgálását, dokumentálását, valamint a feltárt problémák forrásának a megszüntetésére irányuló intézkedések bevezetését és azok eredményeinek vizsgálatát foglalja magában, a hibák megismétlődésének megelőzése érdekében. A duális képzőhelynek gondoskodnia kell a rosszul teljesítő tanulók azonosításáról, nyomon követéséről és meg kell állapítani a nem megfelelő teljesítmény okát és mértékét. A helyesbítő tevékenység

során ki kell térni a megelőző tevékenységekre is, ez lehet már a képzés kezdetén a jogszabály által lehetőségként biztosított kiválasztási eljárás is.

Dokumentum- és feljegyzéskezelés

A duális képzőhelyek a KAMSZER teljesülése érdekében kötelesek az eljárásaikat teljeskörűen dokumentálni a vonatkozó jogszabályokban foglaltakat, akként, hogy a dokumentációs eljárás a lehető legkevesebb papír alapú dokumentumot és adminisztrációs kötelezettséget eredményezzen. A dokumentálás keretében feljegyzéseket kell készíteni, amelynek biztosítaniuk kell az elvégzett feladatok igazolását, valamint igazolniuk kell a megfelelést.

Dokumentáció típusai:

- Alapdokumentumok: rögzítik a duális képzőhely tevékenységének keretei, a vonatkozó jogszabályok, belső szervezeti szabályok és a vevői elvárások alapján. Pl.: Nyilvántartásba vételhez kapcsolódó dokumentumok, jegyzőkönyv, értesítés, hatósági bizonyítvány, végzések, működési engedélyek, bizonyítványok, tanúsítványok.
- Működést rögzítő dokumentumok: A működést rögzítő dokumentumok tartalmazzák a duális képzőhely alap-, vagy általános dokumentumoknak megfelelő tevékenysége tervezésének, végrehajtásának és ellenőrzésének dokumentációját, amelyek magában foglalják a működés során keletkező adatok és információk rögzítését is. Pl.: képzési program, szakképzési munkaszerződés, foglalkozási napló.

A KAMSZER-t bemutató részletes segédanyag letölthető a <https://dualis.mkik.hu/letoltesek/Kamarai-Minosegi-Szempontrendszer-2021-4.pdf> linkről.

A kérelem beérkezése után a nyilvántartást vezető szerv (területi kamara) **közigazgatási hatósági eljárás keretében** győződik meg a feltételek meglétéről. Az **eljárás ingyenes, a duális képzőhelyek nyilvántartása pedig nyilvános**, azt a területileg illetékes gazdasági kamara a szakképzési

tájékoztatási és információs központ keretében működtetett honlapon közzéteszi, illetve elérhető a www.isziir.hu nyilvános felületén.

Az ellenőrzésben részt vevő kamarai és szakképző iskolai szakértők helyszíni szemle során ellenőrzik a jogszabályi feltételeket, továbbá a minőségirányítási rendszer vagy a KAMSZER meglétét. A szakirányú oktatás tárgyi eszközeinek (gépek, berendezések, szerszámok) vizsgálata az adott szakma képzési és kimeneti követelményében meghatározott eszközjegyzék szerint történik. Az ellenőrzés a nyilvántartásba történő bejegyzési eljárás része, amely során megállapítást nyer, hogy az adott telephely alkalmas-e az adott szakma/szakképesítés gyakorlati oktatására.

Az ellenőrzést követően, a szervezet megfelelősége esetén a területi kamara bejegyzí a szervezetet a duális képzőhelyek nyilvántartásába, amely közhiteles hatósági nyilvántartásnak minősül. A bejegyzés tényéről írásos úton értesíti a duális képzőhelyet.

A nyilvántartásba vételnek meg kell előznie a szakképzési munkaszerződés megkötését, leghamarabb egyidejűleg kerülhet sor erre és a szakképzési munkaszerződés megkötésére.

A nyilvántartásban szereplő szervezetek jogszabályi kötelezettsége a nyilvántartott adatokban bekövetezett változások 15 napon belül történő jelentése a nyilvántartást vezető szerv részére. A nyilvántartásban szereplő adatok javítására, kiegészítésére, bővítésére irányuló kérelmet a szervezetnek a területi kamarához írásban kell benyújtani.

Amennyiben a nyilvántartási adatok kiegészítése, javítása a duális képzőhely adataiban történő változást jelenti, a területi kamara frissíti az adatokat a nyilvántartásban. Amennyiben a nyilvántartási adatok kiegészítése, (pl. oktató személyében történt változás) bővítése a feltételek ismételt vizsgálatát teszi szükségessé, a kérelem beérkezését követően a területileg illetékes kamara a hatósági ellenőrzés szabályai szerint jár el.

Az ÁKK szervezeti minőség bejelentésére irányuló kérelmet követően a területi kamara írásban értesíti a duális képzőhelyet, hogy a módosítást a nyilvántartásában átvezette.

A változások, módosítások bejelentéséhez segítséget nyújtó nyomtatvány elérhető a területi kamara honlapján.

A szakirányú oktatást szervező duális képzőhelyet, vagy annak gyakorlati képzőhelyét (tanműhelyét, telephelyét) a területi kamara az alábbi esetekben törli a nyilvántartásból:

- a duális képzőhely megszűnése esetén a duális képzőhely kérésére vagy hivatalból,
- a duális képzési tevékenység befejezésekor a duális képzőhely kérésére,
- duális képzés folytatásától való eltiltás esetén.

Ágazati Képzőközpont (ÁKK) nyilvántartása

Az ÁKK nyilvántartásba-vételi kérelméhez csatolni kell a cégbírószági bejegyzésről szóló végzés hiteles másolatát, amely az illetékes törvényszéktől kérhető, vagy a Céglőnyből letölthető. Amennyiben ez nem áll rendelkezésre, a gazdálkodó szervezet duális képzőhelyként vehető nyilvántartásba.

Abban a speciális esetben, ha a több telephelyen folyik a képzés, és ezek a telephelyek nem egy területi kamara illetékességébe tartoznak, akkor a nyilvántartásba-vételi kérelmet mindig ahhoz a területi kamarához kell benyújtani, ahol az ÁKK székhelyét a cégbírószág bejegyezte. ÁKK minőségben/szerepkörben kamarai nyilvántartásban szereplő szervezet nem minősül önálló duális képzőhelynek. Ha az ÁKK-n kívül is szeretne tanulót foglalkoztatni, külön eljárás keretében kérelmezheti a területileg illetékes kamaránál.

Szakirányú oktatás képzési programja

A szakirányú oktatási tevékenység ellenőrzésének feltétele, hogy a duális képzőhely rendelkezzen az adott szakma szakirányú oktatására vonatkozó képzési programmal.

A képzési programot a szakképző intézmény a duális képzőhellyel közösen alakítja ki úgy, hogy az tartalmazza

- a tananyagelemek oktatásának a szakképző intézmény és a duális képzőhely közötti megosztását, valamint
- a szakképző intézmény és a duális képzőhely általi közös értékelés és minősítés szempontjait.

A szakirányú oktatásban részt venni szándékozó vállalkozások számára az MKIK szakmai útmutatót készített, amely segíti a jelenlegi és a leendő duális képzőhelyeket a képzési program közös kialakításában – ez minden esetben a nyilvántartásba vétel feltétele.

A képzési program céljai fogalmazzák meg a tanítási-tanulási folyamat értelmét, irányát, törekvéseit a képzésben résztvevők kompetenciáinak fejlődése érdekében.

A duális képzőhelynek meg kell terveznie a tanulási eredmények eléréséhez vezető utat, és ezen az úton a tanulót különböző megoldásokkal kell segíteni. A képzési programban meg kell határozni a szakirányú oktatás előkészítésére, szervezésére és lebonyolítására vonatkozó szabályokat.

A képzési program olyan szakmai szabályozó dokumentum a duális képzőhely számára, amely a szakirányú oktatás tartalmára, szervezésére és megvalósítására vonatkozó valamennyi releváns információt tartalmazza. A képzési program a minőségbiztosítás egyik eszköze is, amelynek a szabályozott folyamatok mellett rugalmasságot is kell biztosítani a rendszerben.

Az értékelésre és minősítésre vonatkozó kritériumokat úgy kell meghatározni, hogy a tanulókat a tanulási folyamat közben (esetleg elején) és végén is objektív és megbízható módon lehessen értékelni. Legyen mérhető, hol tart tanuló a tanulási eredmények elsajátításában, milyen módon tudja bizonyítani és bemutatni az általa birtokolt tanulási eredményeket.

A szakirányú oktatást végző személlyel szemben támasztott követelmények

A duális képzést folytató szervezetnél **oktatóként** olyan személy vehet részt, aki

- 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 szakképzettséggel és legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkezik és
- kamarai gyakorlati oktatói vizsgával* rendelkezik.

Mentességek a kamarai gyakorlati oktatói vizsga letétele alól

Mentesül a kamarai gyakorlati oktatói vizsga letétele alól az, aki

- szakirányú mestervizsgával rendelkezik, vagy
 - a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő
- szakirányú felsőfokú szakképzettséggel és legalább kétéves szakirányú szakmai gyakorlattal,
- (bármilyen) felsőfokú végzettséggel és szakirányú középfokú szakképzettséggel, valamint legalább ötéves szakirányú szakmai gyakorlattal vagy
- az egészségügyi ágazat tekintetében egészségügyi gyakorlatvezető szakképesítéssel rendelkezik, vagy
 - a hatvanadik életévét betöltötte.

A duális képzőhely oktatója esetében 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.

A duális képzőhelyen oktatóként lehetőség szerint szakoktatói képesítéssel rendelkező személyt kell alkalmazni.

***Gyakorlati oktatói képzés és vizsga (GYOKV)**

A duális képzést folytató szervezeteknél a tanulók képzésével foglalkozó szakemberek számára kötelező kamarai gyakorlati oktatói tanúsítvány megszerzését írja elő a jogszabály, segítve ezzel is a hatékony, eredményes és minőségi képzés megvalósítását.

A kamarai oktatói képzés és vizsga teljes körű lebonyolítása – a gazdasági kamara szervezésében – megyénként valósul meg.

A kamarai gyakorlati képzés és vizsga – az egyéb szakmai feltételek teljesülése mellett, a mestervégzettséggel ellentétben – **szakképesítéstől függetlenül biztosítja az oktatói jogosultságot.**

A kamarai gyakorlati oktatói tanúsítvány megszerzése alól a mentességeket az előző fejezet tartalmazza.

A képzés

A képzés **elméleti és tréning jellegű** képzési formából áll.

a) Elméleti rész

A kamarai gyakorlati oktatói képzés elméleti része a tanulók szakirányú oktatásához és az oktatott szakmai (kifutó rendszerben szakképesítés) megszerzésére irányuló szakmai vizsgára történő szakmai elméleti és gyakorlati felkészítéséhez szükséges alapvető

- duális képzéshez kapcsolódó adminisztrációs, valamint
- pedagógiai, szociálpszichológiai és kommunikációs

ismereteket tartalmaz.

b) Tréning jellegű képzés

A tréning jellegű képzés elsősorban a tanulók szakirányú oktatásához és az oktatott szakma, szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai vizsgára történő szakmai elméleti és gyakorlati felkészítéséhez szükséges kommunikációs ismereteket öleli fel, valamint a pedagógiai, szociálpszichológiai ismeretek szituációs átadását, gyakorlatias formában.

A kamarai gyakorlati oktatói képzésen belül lehetőség van arra, hogy a gyakorlati oktatók a hagyományostól eltérő módon is elvégezhessék a képzés elméleti részét.

Az elméleti tananyagrészt önálló felkészüléssel, e-learning tananyag segítségével sajátíthatják el résztvevők maximum 8 nap alatt. A felkészülési idő a csoport igényei szerint csökkenthető, az elméleti felkészülési időre kevesebb nap is fordítható.

A vizsga

A kamarai gyakorlati oktatói vizsga két részből áll:

- Központilag megszervezett online vizsga az alapvető elméleti ismeretek számonkérésére.
- A tréning jellegű képzés anyagát felölelő szituációs vizsgarész (segítségnyújtás, kommunikáció, elmélet gyakorlatban való alkalmazása).

A vizsga minősítése: „megfelelt” vagy „nem felelt meg”.

3.1.3 A területi kamara hatósági ellenőrzése a szakirányú oktatás során

A szakirányú oktatás szakmai és hatósági ellenőrzését is a területileg illetékes kamara végzi.

Hatósági ellenőrzésre a duális képzőhelyek körében, a szakirányú oktatás időszaka alatt, a képzésre vonatkozó jogszabályi feltételek betartásának vizsgálata céljából kerül sor.

A hatósági ellenőrzés elrendelését a területi kamara az alábbi esetekben kezdeményezi:

- a tanuló, kiskorú tanuló esetén a szülő (gyám) írásbeli megkeresésére,
- a tanulóval tanulói jogviszonyban álló szakképző intézmény írásbeli megkeresésére,
- a nyilvántartásban szereplő képzőhely írásbeli megkeresésére,
- hivatalból, éves ellenőrzési terv alapján, valamint
- a szakképzésért felelős miniszter kezdeményezésére.

A területi kamara a szakirányú oktatás ellenőrzése során szemle keretében az alábbiakat ellenőrzi a szervezetnél:

- rendelkezik-e a szakirányú oktatás folytatására meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, különös tekintettel a képzési és kimeneti követelmények (kkk) teljesítéséhez szükséges eszközök minimumát meghatározó eszközjegyzékben foglaltak meglétére,
- a szakirányú oktatást a szakmára kiadott programtanterv szerint folytatja-e,
- hogy a duális képzőhely a szakképzési munkaszerződésben vállalt kötelezettségeinek maradéktalanul eleget tesz-e,
- továbbá az alábbi feltételek teljesülésére:
 - a duális képzőhely oktatójának alkalmazási feltételeire,
 - az egyidejűleg maximálisan oktatható tanulói létszáma,
 - az összesen oktatható tanulói létszáma,
 - a tanulói terhelésre,
 - a tanulói kedvezmények és juttatások (munkabér) biztosítására,
 - az adott képzésre jellemző tanulói munka- és balesetvédelemre,
 - szakirányú oktatás tevékenységének KRÉTA rendszerben történő vezetésére,
 - az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezésekben foglaltak betartására.

Az ellenőrzésnek és az ennek keretében tartott szemlének is ki kell terjednie arra is, hogy a nyilvántartásba vételkor fennálló minőségirányítási rendszer még mindig megfelel-e a feltételeknek, és hogy azt a duális képzőhely ténylegesen működteti-e, vagy a KAMSZER feltételeinek megfelel-e, és a KAMSZER-ben meghatározott követelmények a működése során érvényesülnek-e.

Amennyiben a duális képzőhely feltételei megfelelnek az előírásoknak, amelyet az ellenőrzés során felvett jegyzőkönyv is tanúsít, a jegyzőkönyv ISZIIR-ben történt rögzítését követően a kamara lezárja a hatósági

ellenőrzést és a duális képzőhely kérelmére az ellenőrzés eredményéről hatósági bizonyítványt állít ki.

3.1.4 A nyilvántartás felülvizsgálata – korábbi gyakorlati képzőhelyek

Az Szkt. átmeneti rendelkezései alapján a gazdasági kamara 2022. augusztus 31-éig hivatalból felülvizsgálja a 2011-es szakképzési törvény szerinti gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetek („régí képzőhelyek”) közhiteles hatósági nyilvántartását és azt, aki a duális képzőhelyre az új törvényben meghatározott szabályoknak megfelel, a duális képzőhelyek nyilvántartásába felveszi a duális képzőhelyek nyilvántartásába.

Aki az Szkt. hatálybalépésekor (2020. január 1-jén) a 2011-es szakképzési törvény szerinti gyakorlati képzést folytató szervezetként a gazdasági kamara ilyen nyilvántartásában szerepel, 2022. augusztus 31-ig duális képzőhelyként – nyilvántartásba vétel nélkül is – részt vehet a szakirányú oktatásban.

A duális képzőhelyek nyilvántartásba-vételére vonatkozó átmeneti rendelkezés értelmében, az a képzőhely, amely nem volt nyilvántartásban a törvény hatálybalépésekor, azaz 2020. január 1-jén, nem vehet részt **nyilvántartásba vétel nélkül** (Szakmajegyzékben található szakmára), illetve bevezető ellenőrzés nélkül (OKJ-s szakképesítésre) szakirányú oktatásában.

Azon képzőhelyek, amelyeket a gazdasági kamara **2020. január 1-jét követően** vett nyilvántartásba OKJ-s szakképesítés tekintetében, a Szakmajegyzékben szereplő szakma megszerzésére irányuló szakirányú oktatás megszervezését kizárólag az erre vonatkozó kamarai nyilvántartásba vétel után kezdhetik meg.

Ugyanakkor az újonnan nyilvántartásba vett duális képzőhelyek pedig részt vehetnek a kifutó rendszerben folyó, OKJ-s szakképesítésekhez kapcsolódó gyakorlati képzés megszervezésében.

A felülvizsgálatot a területileg illetékes gazdasági kamara folyamatosan, a törvény által előírt módon hivatalból végzi, amelynek 2022. augusztus 31-ig kell lezajlania. Ennek megfelelően a duális képzőhelynek is legkésőbb 2022. augusztus 31-éig ki kell alakítani a minőségirányítási rendszerét vagy a kamarai minőségi szempontrendszernek történő megfelelőségét.

4 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS MEGSZERVEZÉSE A DUÁLIS KÉPZŐHELYNÉL

Az átalakuló szakképzési rendszer leginkább szembetűnő új eleme a tanulószerveződés helyébe lépő **szakképzési munkaszerződés**, amely új alapokra helyezi a szerződő felek közötti viszonyt. Ebben a fejezetben a szakképzési munkaszerződés alapján megvalósuló duális képzési tevékenységgel, illetve magával a szakképzési munkaszerződéssel kapcsolatos tudnivalók bemutatására kerül sor. A duális képzőhelyen a tanuló szakképzési munkaszerződéssel vehet részt a szakirányú oktatásban. Fontos megjegyezni, hogy a szakképzési munkaszerződéssel, a korábbiaktól eltérően, a felek között munkaviszony jön létre. Éppen ezért erre a szerződéstípusra is az Mt.-nek a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni (kivéve azokat az eseteket, amelyekről az Szt. külön rendelkezik, ott magától értetődően az Szt.-nek megfelelően kell eljárni). Korábban már volt szó arról, hogy a szakmai oktatásban tanulói vagy felnőttképzési jogviszonyban lehet részt venni, ehhez illeszkedve a szakképzési munkaszerződést a duális képzőhely köti a tanulóval vagy a képzésben részt vevő személlyel. A felek státuszának különbözősége bizonyos munkajogi területeken jelentkezik (pl. a szabadságnál).

A következőkben röviden összefoglaljuk, milyen munkajogi fogalmakkal találkozunk biztosan a szakképzési munkaszerződés mindennapi gyakorlatában a képzőhely, és a későbbiekben azt is megnézzük, hol kell ügyelni az Szt. által, a szakképzési munkaszerződéssel kapcsolatban előírt különös szabályokra, amelyek mint speciális szabályok az Mt. főszabályainak alkalmazását felülírják.

4.1 Munkajogi kisokos

4.1.1 Munkaviszony létesítése

A munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló létesítheti. Munkáltató az lehet, aki jogképes és munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. Munkavállaló kizárólag

természetes személy lehet. **Önállóan létesíthet** munkaviszonyt az, aki **a 18. életévét** betöltötte és cselekvőképes. Az általános szabályok értelmében **munkavállaló lehet** ugyanakkor az is, aki **a 16. életévét betöltötte**, valamint – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható az Mt.) alapján. Ehhez képest speciális szabály az Szt.-ban, hogy szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a tizenötödik életévét betöltött tanuló is lehet.

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Abban az esetben tehát, ha a munkavállaló nem hivatkozott az írásba foglalás elmaradására, és igazolható a munkavégzés, úgy érvényesnek kell tekinteni az írásba nem foglalt munkaviszonyt is.

A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződés létrejöttéhez a munkáltatónak és a munkavállalónak meg kell állapodniuk az alapbérben és munkakörben. Enélkül a két tartalmi elem nélkül nem jön létre a munkaviszony. A munkaszerződésben a munkaviszony tartamát is meg kell határozni, ha erre nem kerül sor, úgy a munkaviszony határozatlan időre jön létre. A munkahely megjelölése is szükséges a munkaszerződésben, ugyanakkor itt is érvényesül az, hogy ha a felek ebben nem állapodtak meg, úgy munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – **általános teljes napi munkaidőben, azaz nyolc órában** történő foglalkoztatásra jön létre.

Megjegyzés: *figyelemmel kell lenni ugyanakkor arra az Szkt.-ben szereplő speciális szabályra, hogy szakirányú oktatás időtartama a napi nyolc órát, ha a tanuló fiatal munkavállaló, a napi hét órát nem haladhatja meg.)*

Amennyiben az általános Mt. szabálytól el kívánnak térni a felek, úgy erre van lehetőség, de ebben az esetben a munkaidőről mindenképpen rendelkezni kell a munkaszerződésben.

Lényeges lehetőség a munkaszerződés megkötésekor, hogy a felek próbaidőt kössenek ki. Ennek időtartama a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedhet. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Megjegyzés: *a szakképzési munkaszerződés kizárólag határozott időre történő megkötési lehetősége és a szakirányú oktatás biztosításának kötelezettsége miatt a szakképzési munkaszerződés esetén próbaidő kikötése nem lehetséges.*

A munkaviszony kezdetének napját is meg kell határozni a munkaszerződésben. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót:

- a napi munkaidőről,

- az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

***Megjegyzés:** emellett az Szkr. értelmében a duális képzőhelynek a szakképzési munkaszerződés aláírásával egyidejűleg – az Mt.-ben foglaltak mellett – írásban tájékoztatni kell a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a 4.2.3 pontban felsoroltakról.*

Lehetőség szerint a tájékoztatóban foglaltakat nem célszerű a munkaszerződésben szerepeltetni. A munkaszerződés módosítására ugyanis főszabály szerint a két fél egyező akaratára van szükség, míg a tájékoztató egyoldalú jognyilatkozat, így az abban foglaltak is egyoldalúan módosíthatóak, a munkavállaló egyidejű tájékoztatása mellett. A tájékoztatóban ismertetettekről, valamint a munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak a változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

A munkaszerződés teljesítése – alapvető kötelezettségek

A munkáltató köteles – az Mt. általános szabály szerint – a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. A munkáltatónak meg kell térítenie azokat a költségeket, amelyek a munkaviszony teljesítésével indokoltan merültek fel. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére,

egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

A **munkavállaló köteles** a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, továbbá a munkatársaival együttműködni. A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

Az utasítás teljesítésének megtagadása

A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni. A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés során a munkavállaló **jogszerűen van távol** a munkahelyétől, ugyanakkor **ez az időtartam nem minősül szabadságnak**, így annak keretében nem számolható el. Az Mt. tételesen meghatározza, hogy mikor lehetséges a munkavégzés teljesítésének jogszerű megszakítása és távolmaradás a munkahelytől.

***Megjegyzés:** emellett az Szkr. a szakképzési munkaszerződés esetén további eseteket határoz meg, amikor a tanuló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. (lásd 4.2.4. pont).*

Az Mt. alapján a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól:

- keresőképtelensége,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő

személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,

- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

4.1.2 A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése esetén nincs szükség további eljárásra, mert az ok bekövetkezése a munkaviszony megszűnését eredményezi. Az Mt. alapján a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával, illetőleg abban az esetben, ha jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik a továbbiakban.

4.1.3 A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése esetén szükség van egy- vagy kétoldalú jognyilatkozatra. Kétoldalú megszüntető jognyilatkozat a közös megegyezés, míg egyoldalú jognyilatkozat a felmondás és az azonnali hatályú felmondás. Fontos követelmény, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ezen kívül az indokolásnak világosan tartalmaznia kell, hogy milyen okból szűnt meg a munkaviszony.

Közös megegyezéssel a felek a munkaviszonyt bármikor megszüntethetik. Lényeges, hogy a megszüntetés közös akaratelhatározásból történjen. Közös megegyezés esetén a felek bármilyen kérdésben rendelkezhetnek és megállapodhatnak.

Felmondással a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti. A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony

felmondással nem szüntethető meg. A munkáltató ugyanakkor felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. A munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti:

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Felmondás esetén **felmondási időt** kell alkalmazni. A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. A felmondási idő rendeltetése, hogy a munkáltató a munkafolyamatokat újra tudja tervezni, illetve a munkavállaló lehetőséget kapjon arra, hogy új jogviszonyt létesíthessen. A felmondási idő harminc nap, amely időtartam a munkaviszonyban töltött időtől függően meghosszabbodik, és így legalább húsz év munkaviszony esetén már plusz hatvan nappal többre lesz jogosult a munkavállaló. Fontos kiemelni, hogy a felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként

kell figyelembe venni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

Felmondás esetén a munkavállaló **végkielégítésre** is jogosult lehet. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése okán kerül megszüntetésre, vagy ha azért szűnik meg a munkaviszony, mert a munkáltató személyében bekövetkező változás során a jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában legalább hároméves időtartamban fennálljon. Az előbbiekre tekintettel ugyanakkor nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Azonnali hatályú felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

Megjegyzés: felhívjuk a figyelmet, hogy az Szkt. a szakképzési munkaszerződés esetén a munkaviszony megszűnésének, megszüntetésének és a felmondásnak speciális szabályait is megállapítja az Mt. fenti általános előírásain túl. (lásd: 4.2.5. és 4.2.6. pontok).

4.1.4 A munka- és pihenőidő

Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

Nem minősül az Mt. alapján munkaidőnek – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégyszázötvenóra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvanháromezerháromezeróra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő.

Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása ugyanakkor az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi

munkaidőt is megállapíthat. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

Munkaidőkeret: A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja. A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A munkaidő-beosztás szabályai: A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. A munkáltatónak a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel kell beosztania.

Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. A munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén van arra lehetőség, hogy a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül ossza be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, vagy a heti pihenőnapot, illetőleg a heti pihenőidőt eltérően osztja be. A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban köteles közölni a munkavállalókkal. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Lehetőség van ugyanakkor arra, hogy a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosítsa. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja. A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató

által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

Munkaközi szünet: A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő beosztástól eltérő szerendkívüli munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, ha pedig a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

Napi pihenőidő: A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között főszabály szerint legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

***Megjegyzés:** szakképzési munkaszerződés esetén a szakirányú oktatás befejezése és a következő napi szakirányú oktatás vagy közismereti oktatás megkezdése között legalább tizenhat óra folyamatos pihenőidőt kell biztosítani.)*

Heti pihenőnap: Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

A heti pihenőidő: A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

Rendkívüli munkaidő: Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetőleg az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott ugyanakkor a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset,

elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

4.1.5 A szabadság

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Az **alapszabadság** mértéke húsz munkanap. Az alapszabadság mértéke a pótszabadságok alapján növekedhet. **Pótszabadság** jár az életkor alapján, a hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben betölti az Mt.-ben meghatározott pótszabadsághoz szükséges életkort. Pótszabadság jár továbbá a kisgyermeket nevelő munkavállalónak, az apának a gyermeke születésekor, a fiatal munkavállalónak, illetőleg fokozott igénybevételt jelentő egyes munkakörök esetében.

***Megjegyzés:** a szakképzési munkaszerződést kötött tanuló, képzésben részt vevő személy szabadságára vonatkozóan az Szkt. az Mt.-től eltérő szabályokat állapít meg. (lásd: 4.2.4 pont)*

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A szabadságot főszabály szerint az esedékességének évében kell kiadni, ugyanakkor az

Mt. kivételesen lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató ettől eltérjen. Az eltérésre való lehetőségeket az Mt. pontosan meghatározza, csak ezekben az esetekben és ezen szabályok alapján van lehetőség eltérni az esedékesség évében való kiadástól. A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani (pénzben ki kell fizetni a munkavállaló részére). A **pénzbeli megváltásra** csak a munkaviszony megszűnésekor van lehetőség.

Betegszabadság

A munkavállaló a betegség miatti keresőképtelenség tartamára **naptári évenként tizenöt munkanap** betegszabadságra jogosult. Nem jár ugyanakkor a betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

4.1.6 A munka díjazása

Alapbér: Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér (ez 2021-ben 167 400 Ft), illetőleg garantált bérminimum (ez 2021-ben 219 000 Ft) szerinti munkabért kell meghatározni a munkaszerződésben. A legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak alapbérként megállapított garantált bérminimumot kell fizetni.

Bérpótlék: A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. Főszabály szerint a bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére.

Megjegyzés: a szakképzési munkaszerződés esetén nem beszélhetünk alapberről és bérpótlékról, az Szkr.-ben meghatározott mértékű munkabért kell fizetni a tanuló, illetve képzésben részt vevő személy részére.

Díjazás munkavégzés hiányában: A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

A távolléti díj

A munkavállalót távolléti díj illeti meg a szabadság tartamára. Az Mt. a munkavégzés alóli mentesülés több esetére vonatkozóan úgy rendelkezik, hogy ezen időtartamra a munkavállaló távolléti díjra jogosult. Ennek megfelelően távolléti díjra jogosult:

- a munkavállaló a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamára,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára terjedő időtartamra,
- a munkavállaló hozzátartozója halálakor két munkanapra, az általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, illetőleg
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,

- a munkavállaló, ha az általa elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra, amelynek során a munkáltató mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól,
- a munkavállalónak, ha a bíróság vagy a hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra kell távol lennie a munkavégzés helyétől, abban az esetben, ha ennek során tanúként hallgatják meg.

Távolléti díj jár továbbá az óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő, illetőleg, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

A munkabér védelme

A munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.

Megjegyzés: az Szkt. értelmében a munkabért a tanuló fizetési számlájára utólag, a tárgyhót követő hónap tizedik napjáig történő átutalással kell teljesíteni.

A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. Ennek a tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező

ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

A munkabért az Mt. szerint is **a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig** kell kifizetni. Az alapbér felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell. A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhesen. A munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

4.1.7 Kártérítési felelősség

A munkáltatónak az Mt. alapján a munkavállalónak okozott károk tekintetében kártérítési felelőssége van. Az Mt. alapján **a munkáltató köteles megtéríteni** a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát.

A munkavégzéssel összefüggésben okozott károk tekintetében **a munkavállalónak is van kártérítési felelőssége**. A károkozással kapcsolatos feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkavállaló kártérítési felelőssége egyrészt **vétkességi alapú**, vagyis vizsgálendő a munkavállaló szándékossága vagy gondatlansága a károkozás során, másrészt pedig **objektív alapú**, amelynek során a feltételek fennállása esetén a teljes kárt köteles megtéríteni.

Az objektív munkavállalói kártérítési felelősség körébe tartozik a megőrzési felelősség, illetőleg a leltárfelelősség. A megőrzési felelősség speciális formája a pénztárost, a pénzkezelőt, vagy az értékkezelőt terhelő felelősség. Abban az esetben, ha ezen a felelősségi

alakzatok valamelyike fennáll a munkavállaló vonatkozásában, úgy a munkavállalónak a teljes kárt meg kell térítenie.

Megjegyzés: *A tanuló, illetve a képzésben résztvevő és a duális képzőhely kártérítési felelősségére az Szkt. külön szabályokat fogalmaz meg, amelyek alapján a kártérítésre a Ptk.-t kell alkalmazni. A tanuló által fizetendő kártérítés mértéke mellett a jogszabály arról is rendelkezik, hogy a duális képzőhely a felelőssége alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok idézte elő, illetve, ha a kárt a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.*

Az Szkt. azonban nem rendelkezik külön az objektív felelősség körébe tartozó speciális esetekről, így azok elvileg alkalmazandóak (amennyiben a szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatásnál előfordulnak munkakörök, ahol ezek felmerülhetnek).

4.1.8 Kollektív szerződés

Az egyéni, individuális munkajog mellett a másik nagy területe a szabályozásnak a kollektív munkajog. A kollektív munkajog szabályozási eszköze a kollektív szerződés. Kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, illetőleg a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

Megjegyzés: *az Szkt. külön rendelkezik a kollektív szerződés szabályozására és hatályára vonatkozó rendelkezések alkalmazásáról szakképzési munkaszerződés esetében.*

4.1.9 Többes jogviszonyok létesítésének lehetősége

Egy munkavállaló esetében lehetőség van arra, hogy a munkakörébe tartozó feladatokon túl más tevékenységeket is végezzen. A munkakörébe tartozó feladatokat minden esetben a munkaviszonya keretében kell ellátnia. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően foglalkoztassa, vagyis a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Az ilyen foglalkoztatás tartama ugyanakkor naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Abban az esetben, ha nem munkakörbe tartozó feladatról van szó, vagy ideiglenesen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról, úgy lehetséges megbízási jogviszonyban is tevékenységet végezni. Ezen jogviszonyokra azonban nem az Mt., hanem a Ptk. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, és figyelni kell arra, hogy a megbízási ne essen a munkajogi szabályozás hatálya alá.

4.2 Szakképzési munkaszerződéssel való részvétel a szakirányú oktatásban

4.2.1 A szakképzési előszerződés

A tanuló a szakirányú oktatást megelőzően a duális képzőhellyel szakképzési előszerződést köthet. A tanuló és a duális képzőhely a szakképzési előszerződés megkötésével arra vállalnak kötelezettséget, hogy a szakirányú oktatás céljából későbbi időpontban szakképzési munkaszerződést kötnek és abban a szerződés lényeges feltételeit meghatározzák.

A szakképzési előszerződéssel rendelkező tanulót azonos eredmény esetén előnyben kell részesíteni a szakképző intézmény által meghirdetett képzésekkel kapcsolatos felvételi eljárásban.

A szakképzési előszerződés megszűnik:

- a szakképzési munkaszerződés megkötésekor, valamint
- amennyiben a szakképzési munkaszerződés megkötésére – az Szkt-ban foglaltak figyelembevételével – nem kerül sor.

4.2.2 A szakképzési munkaszerződés megkötése

Kötési korlátok

Fontos szem előtt tartani, hogy továbbra is **van mennyiségi korlátozás a duális képzőhelyekre vonatkozóan**. A duális képzőhely 12-nél több tanulóval és képzésben részt vevő személlyel a szakképzési munkaszerződés megkötésének évét megelőző év átlagos statisztikai állományi létszáma legfeljebb 30%-áig köthet szakképzési munkaszerződést. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy azon duális képzőhelyek esetében, **ahol a fentiek szerint számított átlagos állományi létszám nem haladja meg a 40 főt, a megköthető szakképzési munkaszerződések száma maximum 12 lehet**. (Ez alapján pl. 13 szakképzési munkaszerződés 44 fő foglalkoztatottól köthető 14 pedig 47 foglalkoztatottól stb.)

A szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulókat az átlagos állományi létszámba nem lehet beleszámítani.

Az ÁKK és a tudásközpont tekintetében a megköthető szakképzési munkaszerződések számát az ÁKK és a tudásközpont tagja által külön-külön és az ÁKK, illetve tudásközpont által megköthető szakképzési munkaszerződések számának összeszámításával kell meghatározni.

Amennyiben egy duális képzőhely önállóan és ÁKK-ban is képez, a 30%-os korlátozás minden minőségében külön számolandó.

A mennyiségi korlátozás alól kivételt képeznek azok a vállalkozások, amelyek a kis- és a középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvényben meghatározott partner- és kapcsolt vállalkozások figyelmen kívül hagyásával nem minősülnek kis- és középvállalkozásnak.

Továbbá nem vonatkozik a korlátozás

- a legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra (pl. nyári egybefüggő gyakorlatra) megkötött szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulókra, illetve

- azokra a képzésben részt vevő személyekre, akik nem nappali rendszerű szakmai oktatásban vagy szakmai képzésben párhuzamosan fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett vesznek részt a duális képzésben (ezen jogviszonyban az őket foglalkoztató tevékenysége kapcsolódik az adott szakma ágazatához, a szakirányú oktatás a foglalkoztatónál folyik a szakképző intézménnyel közösen elfogadott képzési program alapján).

A jogszabályi korlátozások mellett a megköthető szakképzési munkaszerződések számát a területi kamara nyilvántartásba-vételi eljárása vagy hatósági ellenőrzése során megállapított maximális oktatható létszám (kapacitás) is befolyásolja vagy határozza meg.

A korlátozás kapcsán megjegyzendő, hogy az Szkt. hatálybalépését követő átmeneti időszakban, a régi OKJ szerinti képzések esetében megkötött/megköthető tanulószerveződések számát a szakképzési munkaszerződések megkötésekor nem kell figyelembe venni. **A tanulószerveződések száma nem számít bele** az új jogszabályi környezetben meghatározott 30%-os megkötöttségbe sem.

Mivel **a régi és az új szakképzési rendszer még néhány évig párhuzamosan**, egymás mellett működik, a kifutó rendszerű képzésben részt vevő tanulók esetében a tanulószerveződések megkötésére továbbra is a 2011-es szakképzési törvény szerinti „12 fős szabály” vonatkozik. Ez alapján az egyéni vállalkozó, valamint a mikro- vagy kisvállalkozás egyidejűleg legfeljebb 12 hatályos tanulószerveződéssel rendelkezhet, kivéve, ha a nyilvántartást vezető szerv igazolást állított ki számára arról, hogy más gyakorlati képzést szervező szervezet nem tud gyakorlati képzőhelyet biztosítani.

Fontos megjegyezni azt is, hogy az a duális képzőhely, aki a képzési, tanműhely-létesítési vagy -fejlesztési támogatásra vonatkozó támogatási jogviszonyából fennálló és a jogszabályban meghatározott mértéket meghaladó 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 a kifutó rendszerű képzések esetében tanuló szerződést.

Kiválasztási eljárás

A duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés megkötését megelőzően a tanulók számára kiválasztási eljárást folytathat le.

A kiválasztási eljárás során a munkáltató az Mt. rendelkezéseinek figyelembevételével

- a tanulótól, illetve a képzésben részt vevő személytől olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Szkt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges,
- a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel szemben olyan alkalmassági vizsgálatot alkalmazhat, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

A fenti adatokkal kapcsolatos adatkezeléséről a munkáltató az érintettet írásban tájékoztatja.

A kiválasztási eljárás során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, amely az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés.

A szakképzési munkaszerződés megkötése

A szakképzési munkaszerződés megkötésével a tanuló és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre.

2020. szeptember 1-jétől a tanulmányaikat – 2020. május 31-ét követően létesített tanulói jogviszonyban – megkezdő tanulók már az új képzési rendszer szerinti oktatásban vesznek részt. Az ágazati alapoktatást követően, a sikeres ágazati alapvizsga után **a tanulók szakirányú oktatása elsősorban – kamarai támogató tevékenység alapján – duális képzőhelyen folyhat.**

Szakképzési munkaszerződés azzal **a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel köthető**, aki a szakmára előírt egészségügyi feltételeknek és pályaalakmassági követelményeknek megfelel.

Szakképzési munkaszerződés

- a szakirányú oktatás időtartamára vagy
- évente egy alkalommal, legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra

köthető.

A legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra köthető szakképzési munkaszerződés lehetőséget biztosít a kifejezetten csak az egybefüggő szakmai gyakorlatok vállalatoknál történő megszervezésére, illetve a kevésbé gyakorlatigényes szakmák esetén a gyakorlatok tömbösített, külső helyszínen történő lebonyolítására.

Azok a tanulók, akik 9. évfolyamon 2020. szeptember 1-jén kezdték meg tanulmányaikat, először ágazati alapoktatásban vettek részt, velük szakképzési munkaszerződés kötésére első alkalommal szakképző iskolában tanulók esetén a 2021/2022-es tanévben, technikumban tanulók esetében a 2022/2023-as tanévtől van, illetőleg lesz lehetőség.

Kivételt jelentenek azok az érettségivel rendelkező tanulók, akik kizárólag szakmai vizsgára történő felkészítésben vesznek részt a képzésben, ők az első évfolyam második félévétől (február) köthetnek szakképzési munkaszerződést.

A tanuló egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet, ahogy tanuló szerződéssel is csak eggyel rendelkezhethet(ett).

A szakképzési munkaszerződést, annak módosítását és felmondását írásba kell foglalni. A szakképzési munkaszerződés tartalmát a felek közös megegyezéssel módosíthatják. A szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a tizenötödik életévét betöltött tanuló is lehet.

A szakképzési munkaszerződés megkötésére – eltérő rendelkezések hiányában – **az Mt.-nek a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni**, amely alapján a

- *munkáltató* alatt a duális képzőhelyet,
- *munkavállaló* alatt a tanulót, illetve a képzésben résztvevő személyt

kell érteni.

(Az Mt. munkajogviszonyra és munkaszerződésre vonatkozó *általános* rendelkezéseit a 4.1. pontban foglaltuk össze.)

A szakképzési munkaszerződés megkötésével

- a tanuló
 - elfogadja a szakirányú oktatásban való részvétel feltételeit és
 - kötelezettséget vállal a duális képzőhely irányítása szerint a szakirányú oktatásban való részvételre, valamint
 - kötelessége, hogy betartsa a duális képzőhelyen a munkavállalóra vonatkozó előírásokat, kötelezettségeket,
- a duális képzőhely pedig
 - vállalja a tanuló szakirányú oktatáson való foglalkoztatását és oktatását, továbbá
 - kötelezettséget vállal a törvényben meghatározott juttatások nyújtására.

Duális képzőhelyen, szakirányú oktatásban, szakképzési munkaszerződéssel való részvétel esetén – eltérő rendelkezések hiányában – a tanuló oktatására a megfelelő végzettséggel és gyakorlattal rendelkező, kijelölt személy gyakorolja az oktatói jogokat és teljesíti a kötelezettségeket.

A szakképzési munkaszerződés alapján foglalkoztatott tanuló, illetve képzésben részt vevő személy esetében az Mt.-nek

- a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményeiről,
- a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályairól (a határozott idejű munkaviszony kivételével)

- a munkaerő-kölcsönzés különös szabályairól,
- a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokról (például tanulmányi szerződés)

szóló rendelkezései nem alkalmazhatók.

Az Mt. szerint **a kollektív szerződés szabályozására és hatályára vonatkozó rendelkezéseket azzal az eltéréssel** kell alkalmazni, hogy a tanulóra, illetve a képzésben részt vevő személyre a munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződésnek csak az Mt.-ben, az Szkt.-ben és e törvények végrehajtási rendeleteiben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket meghatározó rendelkezéseinek a hatálya terjedhet ki. Ezt a rendelkezést kell alkalmazni a munkáltatónál érvényben lévő üzemi megállapodásra is.

A szakszervezeti tagok létszámának számításánál a tanuló nem vehető figyelembe. A tanuló az üzemi tanács tagjává nem választható, és az üzemi tanács választásán szavazati joggal nem rendelkezik.

4.2.3 A szakképzési munkaszerződés tartalmi elemei

A szakképzési munkaszerződésben meg kell határozni

- a duális képzőhely nevét, székhelyét, elérhetőségét, adószámát, statisztikai számjelét, cégjegyzékszámát vagy egyéni vállalkozó, egyéb szervezet nyilvántartási számát, valamint képviselőjének családi és utónevét,
- a tanuló természetes személyazonosító adatait, lakcímét, oktatási azonosító számát, elérhetőségét,
- annak a szakképző intézménynek a nevét, székhelyét, elérhetőségét, OM azonosítóját, képviselőjének nevét, amellyel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy tanulói jogviszonyban, illetve felnőttképzési jogviszonyban áll,
- a szakirányú oktatás körébe tartozó munkafeladatokat, képzési program szerint
- a szakirányú oktatás időtartamát és helyét,
- a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személyt e rendelet alapján megillető munkabér összegét.

A szakképzési munkaszerződés továbbá tartalmazza

- a duális képzőhely arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a tanuló számára – egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen – szakirányú oktatásról gondoskodik.
- a tanuló arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy
 - a duális képzőhely képzési rendjét megtartja, a képzésre vonatkozó utasításait végrehajtja,
 - a szakmai ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja,
 - a biztonsági, egészségügyi és munkavédelmi előírásokat megtartja,
 - nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a duális képzőhelynek jogos gazdasági vagy egyéb érdekeit veszélyeztetné.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara által működtetett honlapon (<https://dualis.mkik.hu/>) elérhető a kamara által kidolgozott szakképzési munkaszerződés minta, amely a fenti kötelező tartalmi elemeket tartalmazza.

A duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés aláírásával egyidejűleg írásban tájékoztatja a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt

- a munkabér és az egyéb juttatás kifizetésének időpontjáról, az azt terhelő fizetési kötelezettségek levonásáról,
- a tanuló számára nyújtható egyéb juttatásokról és kedvezményekről, azok mértékéről és nyújtásának feltételeiről,
- a szakirányú oktatásáért felelős személy családi és utónevéről és elérhetőségéről,
- a duális képzőhely által igénybe vett vagy várhatóan igénybevételekre kerülő közreműködő megnevezéséről, székhelyén vagy telephelyén lévő szakirányú oktatási helyszínéről vagy helyszíneiről, képviselőjének családi és

utónevéről, a tanuló duális képzőhely által igénybe vett közreműködőhöz történő kirendelésének időtartamáról.

A duális képzőhelynek – adminisztratív terheinek csökkentése céljából – 2021. szeptembertől már nem kell a regisztrációs és tanulmányi alrendszerbe feltöltenie a szakképzési munkaszerződéseket, illetve azok adatait. Erre vonatkozóan a duális képzést folytató szervezeteknek az állami adóhatóság felé van adatszolgáltatási kötelezettségük, amelyet egy „normál” munkaszerződés esetén is teljesíteni kell egyébként is.

A tanuló szakképzési munkaszerződéssel összefüggésben keletkezett és az állami adó-és vámhatóság által számára átadott adatát a szakképző intézmény kezeli. Az állami adóhatóságnál meglévő releváns adatoknak a regisztrációs és tanulmányi alrendszerbe történő átvételével az adatok rendelkezésre állása és annak a tanulmányi kötelezettség teljesítéséhez kapcsolódó ellenőrzéshez való felhasználása a duális képzőhely számára külön kötelezettség előírása nélkül biztosítható.

4.2.4 Jogok és kötelezettségek a szakképzési munkaszerződéssel összefüggésben

Munka- és pihenőidő, a munkaközi szünet, mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A tanuló teljes napi munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 órát, fiatal munkavállaló esetében a napi 7 órát. A napi szakirányú oktatási időt arányosan csökkenteni kell, ha a szakirányú oktatás rendszeresen olyan helyszínen történik, ahol a duális képzőhellyel munkaviszonyban álló munkavállalókat olyan munkarendben foglalkoztatják, amely nyolcórásnál rövidebb munkaidő-beosztást ír elő.

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja. A **tanuló számára legfeljebb kéthetes munkaidőkeretet** lehet elrendelni. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A tanuló számára **rendkívüli munkaidő nem** rendelhető el.

Ha **napi szakirányú oktatás idő** tartama a négy és fél órát, illetve hat órát meghaladja, munkaközi szünetet kell biztosítani, amelyet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

Figyelem!

Az **Mt. alapján** a munkavállaló munkaközi szünetre jogosult. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő, vagy a rendkívüli munkaidő tartalma a 6 órát meghaladja 20 perc, ha pedig a 9 órát meghaladja további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet biztosíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. A munkaközi szünet nem számít bele a munkaidőbe, de a felek úgyis megállapodhatnak, hogy beleszámít. Fiatal munkavállalók esetében ettől eltérően, az **Mt. alapján** 4 és ½ órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ebben az esetben is a szakképzési munkaszerződésre irányadó szempontok szerint kell eljárni.

A szabadság a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt

A szakképzési munkaszerződés esetén a szabadság kiadásának feltételei alapvetően a munkajogi szabadság kiadásának szabályai alapulnak.

A szabadságok kiadására vonatkozóan az általános szabályok megfelelő alkalmazása mellett figyelembe kell venni a szakképzési szabályozás különös rendelkezéseit is, mivel azok a szabadságot számos esetben az Mt.-től eltérően kezeli.

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a 18. életévének betöltése évének utolsó napjáig évente 45 munkanap, ezt követően évente 30 munkanap **szabadság** illeti meg. A szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. Ez változás a tanuló szerződéses

foglalkoztatáshoz képest, ugyanis ott pihenőidőt kellett biztosítani a tanulónak, amely nem munkanapokban került meghatározásra.

A nyári szünetben legalább 15 munkanap szabadságot a tanuló kérésének megfelelő időpontban *egybefüggően* kell kiadni.

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szabadság tartamára **távolléti díj** illeti meg. A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes munkabér figyelembevételével kell megállapítani.

A tanuló azzal, hogy szakképzési munkaszerződést kötött, – a kivételt jelentő munkanapoktól eltekintve – minden munkanapon szakirányú oktatáson vesz részt. Amennyiben a tanuló a programtantervben meghatározott óraszámot és a szabadságát is letöltötte, és még maradt a tanévből munkanap, akkor azt a duális képzőhelyen (vagy annak közreműködőjénél) kell töltenie. Ezeket a munkanapokat is kizárólag a szakirányú oktatáshoz kapcsolódóan meghatározott feladat ellátására kötelezhető.

Figyelem!

Az **Mt. szabályaihoz képest az Szkt. alapján** a szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. A nyári szünetben legalább tizenöt munkanap szabadságot a tanuló kérésének megfelelő időpontban *egybefüggően* kell kiadni. Ehhez képest az Mt. alapján a szabadság kiadását a munkáltató a szabadságolási tervnek megfelelően a folyamatos működtetés megtartása mellett adhatja ki. Lényeges szempont ennek során, hogy a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. Különbség tehát az Szkt.-hez képest, hogy az Mt. alapján a felek megállapodásukkal eltérhetnek ettől a szabálytól, illetőleg az egybefüggőség tekintetében naptári napokat kell figyelembe venni.

Az Mt. *alapszabadságot* és *pótszabadságot* határoz meg, az Szkt. szövegezése pedig csak „szabadságot” tartalmaz. Mivel az Szkt. egységesen

kezeli az alap- és pótszabadságot, ezért az Mt. pótszabadságait már nem lehet alkalmazni.

A duális képzés körülményeihez igazodva, ha a szakképzési munkaszerződés megkötésére más munkáltatóval fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett kerül sor, nem alkalmazandók az iskolai szünetekre (őszi, téli, tavaszi) vonatkozó külön szabályok, és a tanulót, illetve képzésben részt vevő személyt megillető szabadságot, és munkabért a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan kell megállapítani.

Figyelem!

Saját dolgozó képzése esetén a már meglévő és kötelezően módosított munkaszerződésben, ha a képzésben résztvevő az eredeti munkaköri feladatait is ellátja, meg kell határozni a munkaköri feladatokra és a szakképzésben való részvételre fordítható **munkaidő arányát, és ehhez igazodóan a képzésben résztvevőt megillető munkabér, illetve szabadság mértékét.**

A duális képzőhely **érettségi vizsgatárgyanként** – az érettségi vizsga napját is beszámítva – 4 munkanapra köteles a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól.

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szakmai vizsga előtt a **szakmai vizsgára való felkészülés céljából** egy alkalommal legalább tizenöt munkanap egybefüggő felkészülési idő illeti meg, amelyet a szakképző intézményben vagy a duális képzőhelynek a szakképző intézménnyel kötött megállapodása alapján vállalati képzőközpontban, vagy olyan képzőközpontban kell eltölteni, amiben a szakképzési centrum tulajdoni részesedéssel rendelkezik.

Fontos, hogy ezekre a mentességekre munkanapokban jogosult a tanuló.

Ugyancsak mentesség illeti meg a tanulót, illetve képzésben részt vevőt a szakképzési jogszabályok által említett esetekben, így

- a közismereti és olyan oktatási napokon, amikor a szakirányú oktatást a közösen elfogadott képzési program szerint a

szakképző intézmény végzi,

- a szakképző intézmény által szervezett olyan rendezvény napján, amelyen minden tanuló, illetve képzésbe részt vevő személy részvétele kötelező,
- a tanuló, illetve képzésbe részt vevő személy vizsgálója napjain és a tanulmányokat befejező szakmai vizsgálója napjain.

Fontos, hogy emellett minden olyan esetben is mentesség jár, amikor a munkajogi szabályok szerint a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Ezekkel részletesen a „Munkajogi kisokos” c. fejezetben foglalkoztunk.

Betegszabadság

A munkáltató a tanuló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára – a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok értelmében – **naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot** ad ki.

Nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Ebben az esetben a tanuló táppénzre jogosult.

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

Figyelem!

A betegszabadság tekintetében a szakképzési munkaszerződés esetében is az Mt. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

A betegszabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

A tanuló betegszabadságot meghaladó idejére a társadalombiztosítási jogszabályok szerint táppénzre jogosult.

A szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér és egyéb juttatások

A tanuló a szakképzési munkaszerződés alapján végzett munkáért havonta közvetlenül nyújtott pénzbeli juttatásként **munkabérre jogosult**.

A szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabér havi mértékének minimumát és maximumát az Szkr. határozza meg, amely szerint a szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett **munkabér havi mértékének összege** – a tanuló és a duális képzőhely megállapodása alapján – a korábbiakkal ellentétben nem a minimálbérhez igazodik, hanem a **szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségéhez, annak egyhavi összege, de legfeljebb százhatvannyolc százaléka** (Ez 2022-ben a 100.000 és 168.000 forint közötti összeget jelent.) A munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a tanuló szakmai felkészültségét és tanulmányi eredményeit.

A szakképzési munkaszerződésben kell meghatározni a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt az Szkr. alapján megillető munkabér összegét.

Miután a jogszabály előírja, hogy a bér megállapításánál a tanuló, illetve képzésben részt vevő felkészültségét, tanulmányi eredményeit kell figyelembe venni, ezen körülmények alapján a munkabér nem kell hogy feltétlenül egységes legyen, lehetséges a differenciálás – ez nem ütközik az Mt. egyenlő bánásmódról szóló rendelkezéseibe. Azonos teljesítményért, felkészültségért, azonos színvonalú munkáért azonos bér jár. Egy esetleges emelés is az adott tanuló teljesítményétől függhet. A bér megállapításának módját a munkáltató a normál munkavállalóinál alkalmazott módszerrel rögzítheti.

A **munkabért** a tanuló fizetési számlájára utólag, a **tárgyhót követő hónap 10 napjáig történő átutalással kell teljesíteni**. (Ahogy ezt a tanácsszerződéses kifizetések esetén is kell(ett) tenni.)

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt **egyéb juttatásként** megilletik a duális képzőhelyen a tanuló által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított

juttatások (munkaruha, kedvezményes étkeztetés, útiköltség-térítés, egyéni védőfelszerelés, cafeteria). Az egyéb juttatást a tanuló által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatással azonos mértékben, de **legfeljebb évente** a szakirányú oktatás központi költségvetéséről szóló törvényben meghatározott önköltsége **egyhavi összegének 168%-áig** kell biztosítani. Az egyéb juttatásra a tanuló az általa ledolgozott napokra tekintettel arányosan jogosult. A „ledolgozott nap” fogalma alatt azokat a napokat kell érteni, amely napokat a tanulónak a képzőhelyen kellene töltenie, még akkor is, ha onnan a tanuló valamilyen okból igazoltan hiányzik (pl. betegszabadság, táppénzes állomány, szabadság napjai stb.).



3.sz. ábra: Juttatások a duális képzőhelyen

A tanulót megillető munkabér és egyéb juttatások 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 tanuló részére, a teljes hónapra megállapított munkabér és egyéb juttatások időarányos része illeti meg.

A tanuló számára meghatározott munkabért és egyéb juttatásokat a tanuló igazolatlan mulasztásával arányosan csökkenteni kell.

Abban a speciális esetben, ha a szakmát tanulónak **a duális képzőhelytől eltérő, más munkáltatónál** foglalkoztatásra irányuló további jogviszonya is van (tehát nem a duális képzőhely saját munkavállalója), a szabadságra, a munkabérre és az egyéb juttatásra vonatkozó szabályokat a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan kell alkalmazni.

A fentiekben megjelölt képzésben részt vevő személy után az adófizetési kötelezettség fele arányban (50%-ban) csökkenhető az általánosságban alkalmazható adókedvezményhez vagy adóvisszatérítéshez képest.

A tanuló a szakképzési munkaszerződés időtartama alatt a társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultság szempontjából

- munkaviszonyban foglalkoztatott biztosítottnak minősül,
- a munkaviszony időtartama nyugellátásra jogosító szolgálati időnek,
- a munkabére nyugdíjalapot képező jövedelemnek számít.

A szakképzési munkaszerződés alapján a tanulók, illetve képzésben résztvevő személyek biztosítottá válnak, jogviszonyukat be kell jelenteni a társadalombiztosítás rendszerébe a 22T1041-es nyomtatványon.

Az Sza tv. 1. számú mellékletének 4.11 pontja alapján adómentes a szakképzési munkaszerződés alapján a duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatásban részt vevő magánszemélynek a szakképzésről szóló törvény alapján meghatározott mértékben kifizetett munkabér és a minimálbért meg nem haladó mértékű más pénzbeli és nem pénzbeli juttatás.

Kártérítési felelősség

A tanuló kártérítési felelőssége

Ha a tanuló a duális képzőhelynek jogellenesen kárt okoz, a Ptk. szerint köteles azt megtéríteni.

A kártérítés mértéke azonban nem haladhatja meg a – károkozás napján érvényes – kötelező legkisebb munkabér

- egyhavi összegének ötven százalékát gondatlan károkozás esetén,
- öthavi összegét szándékos károkozás esetén.

A duális képzőhely kártérítési felelőssége

A duális képzőhelynek a tanuló részére felelősségbiztosítással kell rendelkeznie, amely fedezetet nyújt a tanuló által okozott, de általa meg nem térített károk fedezetére.

Figyelem!

A kártérítési felelősség esetében az Mt. szabályai alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. A tanulóbaletet esetében a regresszív igény esetében felmerülhet a munkáltató megtérítési kötelezettsége a baleseti ellátások tekintetében.

A duális képzés esetén a kártérítésre a Ptk.-t kell alkalmazni azzal, hogy a duális képzőhely felelőssége alól csak akkor mentessül, ha bizonyítja, hogy a kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok idézte elő. Nem kell megtéríteni a kárt, ha azt a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A duális képzőhelyen

- olyan környezetet kell teremteni, amely alkalmas a balesetbiztonsággal kapcsolatos szokások, magatartási formák kialakítására,

- a foglalkozások során a duális képzőhely sajátosságaira figyelemmel ki kell alakítani a tanulóknál a biztonságos képzőhelyi környezet megteremtésének készségét,
- át kell adni a balesetmegelőzési ismereteket a főbb közúti közlekedési balesetek, a mérgezés, fulladás veszélyei, az égés, az áramütés, valamint az esés témakörében,
- fejleszteni kell a tanuló biztonságra törekvő viselkedését.

A duális képzőhely kivizsgálja és nyilvántartja **a szakirányú oktatás során, tanulókat ért baleseteket** és teljesíti az előírt bejelentési kötelezettséget.

A nyolc napon túl gyógyuló sérüléssel járó tanulóbalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálni. Ennek során fel kell tárni a kiváltó és a közreható személyi, tárgyi és szervezési okokat. Az ilyen tanulóbalesetről jegyzőkönyvet kell felvenni. Ha a tanuló állapota vagy a tanulóbaleset jellege miatt a vizsgálatot ésszerű időn belül nem lehet befejezni, azt a jegyzőkönyvben meg kell indokolni.

A súlyos baleset kivizsgálásába legalább középfokú munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személyt kell bevonni.

Minden tanulóbalesetet követően meg kell tenni a szükséges intézkedést a hasonló esetek megelőzésére.

2021. január 1-jétől a szakképzési munkaszerződésre vonatkozóan a felek közötti jogvita feloldása érdekében (a közvetítői tevékenységről szóló törvény szerinti) közvetítői eljárás igénybevétele kötelező azzal, hogy a közvetítői tevékenységért járó díj és a közvetítői eljárás költsége a duális képzőhelyet terheli és kártérítési per csak a közvetítői eljárás eredménytelensége esetén indítható.

Fegyelmi eljárás

A tanuló által, a duális képzőhelyen elkövetett kötelességszegésért fegyelmi eljárást lehet kezdeményezni, amelyet a szakképző intézményben kell lefolytatni.

A tanuló értékelése és minősítése

A tanuló teljesítményét a tanítási év közben rendszeresen érdemjeggyel kell értékelni, félévkor és a tanítási év végén pedig osztályzattal kell minősíteni. **Amennyiben a szakirányú oktatást a duális képzőhely végzi, a szakirányú oktatással összefüggésben a tanuló teljesítményét, előmenetelét a duális képzőhely az iskolai oktatóval közösen értékeli és minősíti.** Az értékelésre az elsajátított tananyagrészenként megszervezett – a szakképző intézmény szakmai programjában meghatározott – beszámolás keretében kerül sor.

Ha a tanuló szakmai felkészültsége elmarad a közösen elfogadott képzési program alapján elvárható mértéktől és ez a duális képzőhely felelősségére vezethető vissza, a szakképző intézmény – az erről való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül – köteles tájékoztatni a területileg illetékes gazdasági kamarát.

A duális képzőhelyet a gazdasági kamara legfeljebb három évre eltilthatja a szakirányú oktatásban való részvételtől, ha a duális képzőhely ellenőrzése keretében megállapítja, hogy a szakképzési munkaszerződésből folyó kötelezettségeit nem az Szkt. vagy az Szkr. alapján teljesíti.

Mulasztás a szakirányú oktatásról

A tanuló a szakirányú oktatásáról történő mulasztását annál a szervezetenél igazolja, amelyiknél a szakirányú oktatását teljesíti. Amennyiben tanulónak a szorgalmi időszakban teljesítendő szakirányú oktatásról való igazolt és igazolatlan mulasztása egy tanévben meghaladja az adott tanévre vonatkozó **összes szakirányú oktatási idő húsz százalékát**, tanulmányait csak az évfolyam megismétlésével folytathatja. Ha a tanuló szorgalmi időszakon kívüli egybefüggő gyakorlatáról való igazolt és igazolatlan mulasztása meghaladja **a szorgalmi időszakon kívüli egybefüggő gyakorlat foglalkozásainak húsz százalékát**, úgy az évfolyam követelményeit nem teljesítette és magasabb évfolyamba nem léphet. Az igazolatlan mulasztás nem haladhatja meg a szorgalmi időszakon kívüli egybefüggő gyakorlat foglalkozásainak öt százalékát. Az igazolatlan mulasztást a tanuló pótolni köteles. Ha a tanuló mulasztása az előzőekben meghatározott mértéket eléri, de azt a következő tanév megkezdéséig pótolja, úgy magasabb évfolyamba léphet. A tanuló a megismételt évfolyamon akkor is köteles teljesíteni az

egybefüggő gyakorlatot, ha azt korábban már teljesítette. A mulasztás fenti szabályai lényegében megegyeznek a tanuló szerződés keretében történő foglalkoztatás korábbi szabályaival

4.2.5 A szakképzési munkaszerződés megszűnése

A szakképzési munkaszerződés megszűnik

- a tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnésétől számított harmincadik napon, ha a tanuló tanulmányait más szakképző intézményben nem folytatja,
- a szakmai vizsga sikeres letétele **hónapjának utolsó naptári napján***
- a duális képzőhely jogutód nélküli megszűnése napján,
- a szakirányú oktatásban való részvételtől eltöltő határozat véglegessé válásának napján, azonnali végrehajtás elrendelése esetén a határozat közlésének napján,
- a tanuló halála napján.

**az új jogszabályi környezet a sikeres szakmai vizsga hónapjának utolsó naptári napjához igazítja a szakképzési munkaszerződés megszűnését, amely nem összetévesztendő – a régi Szt.-ben alkalmazott – a sikeres szakmai vizsga utolsó napjával.*

A szakképzési munkaszerződés megszűnésének jogszabályi lehetőségei közül a duális képzőhely számára a leglényegesebb eset, amikor a szerződés a szakmai vizsga sikeres letétele hónapjának utolsó naptári napján szűnik meg. A normál rendtől eltérően azonban vannak olyan – alábbiakban részletezett – esetek, amikor a tanulói jogviszony megszűnéséhez kötődik a szakképzési munkaszerződés megszűnésének időpontja.

- Abban az esetben, ha a tanuló szakmai vizsgát tesz, de az sikertelen, a nyári vizsgaidőszak utolsó napján megszűnik a tanulói jogviszonya, így a szakképzési munkaszerződés az ehhez a naphoz képest 30. napon szűnik meg.
- Ha a tanuló nem tesz az utolsó évfolyamot követő első szakmai vizsgaidőszakban szakmai vizsgát, a tanulói jogviszony (és ezáltal a szakképzési munkaszerződés is) az utolsó évfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány kiállítása napján szűnik meg.

A tanulói, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnéséről a szakképző intézmény haladéktalanul értesíti a tanulói, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnésének napjáról a duális képzőhelyet.

4.2.6 A szakképzési munkaszerződés megszüntetése

A szakképzési munkaszerződés megszüntethető

- közös megegyezéssel a közös megegyezésben megjelölt nappal,
- felmondással a felmondás közlésétől számított tizenötödik nappal,
- azonnali hatályú felmondással az azonnali hatályú felmondás közlésének napjával.

A szakképzési munkaszerződést **azonnali hatályú felmondással** bármelyik fél megszüntetheti, ha a másik fél

- a szakképzési munkaszerződésben vállalt lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a szakképzési munkaszerződés fenntartását lehetetlenné teszi, és emiatt lehetetlenné válik vagy jelentős akadályba ütközik a tanuló szakmai vizsgára történő felkészülése vagy a szakirányú oktatás további biztosítása a tanuló részére.

A tanuló a szakképzési munkaszerződést jogszabálysértésre hivatkozva a jogszabálysértés pontos megjelölésével azonnali hatályú felmondással felmondhatja.

A duális képzőhely azonnali hatályú felmondással abban az esetben is megszüntetheti a szakképzési munkaszerződést, ha a szakképző intézmény a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt elégtelen tanulmányi eredmény miatt a szakirányú oktatás időtartama alatt másodszor kötelezte évfolyamisméltásra.

A duális képzőhely **a felmondást és az azonnali hatályú felmondást indokolni köteles.** Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell

tűnnie. Vita esetén a felmondás és az azonnali hatályú felmondás indokának valódiságát és okszerűségét a duális képzőhelynek kell bizonyítania.

A felek a felmondással és az azonnali hatályú felmondással szemben a felmondás közlésétől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A keresetnek a felmondás és az azonnali hatályú felmondás végrehajtására nincs halasztó hatálya.

Figyelem!

Az Szkt. pontosan rendelkezik arról, hogy a megszüntetés esetén milyen szabályok szerint kell eljárni. Amint a fentiekből is jól látszik, kimondja, hogy mind a felmondást, mind az azonnali hatályú felmondást indokolni kell. Ebből az is következik, hogy nincs lehetőség az azonnali hatályú felmondás Mt.-ben szabályozott indokolás nélküli alkalmazására.

A munkaviszony **jogellenes megszüntetésének** jogkövetkezményére az Mt. erre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy nincs helye a munkaviszony helyreállításának.

A duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés megszűnésével, illetve megszüntetésével egyidejűleg e tényről értesíti a szakképző intézményt.

A duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés megszűnésekor, illetve megszüntetésekor a tanuló részére – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolások mellett – igazolást állít ki a szakirányú oktatásban eltöltött időről és a megszerzett szakmai ismeretekről.

A tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony szünetelése

Szünetel a tanulói jogviszonya annak, akinek engedélyezték, hogy tanulmányait megszakítsa.

A tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony szünetelése alatt

- a szakképzési munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek nem illetik meg és nem terhelik a feleket, illetőleg

- a tanuló munkabérre és más juttatásra nem jogosult.

A tanuló tanulói jogviszonya, illetve a képzésben részt vevő személy felnőttképzési jogviszonya szünetelésének kezdetéről és végéről a szakképző intézmény haladéktalanul értesíti a duális képzőhelyet. Az új képzési rendszerben – tanuló szerződéssel ellentétben – a tanulói jogviszony szünetelése esetén a szakképzési munkaszerződés szüneteltetésére nincs lehetőség.

Figyelem!

A szünetelés fogalmát az Mt. nem ismeri. A szünetelésnek a társadalombiztosítási szabályozás szempontjából van jelentősége, hiszen ilyen esetben a munkavállaló biztosítása szünetelni fog. Például, ha a munkavállaló igazolatlanul van távol a munkahelyétől, akkor ez a munkaviszonya fennállását önmagában nem fogja érinteni, ugyanakkor ezen időtartamra a biztosítási jogviszonya szünetelni fog (ha tehát jogellenes sztrájkban vesz részt egy munkavállaló, akkor ilyen esetben a munkaviszonya fennáll, de a biztosítási jogviszonya szünetelni fog).

4.2.7 Saját munkavállaló részvétele a képzésben felnőttképzési jogviszony keretében

Felnőttképzési jogviszony keretében folyó szakirányú oktatás esetében a képzésben részt vevő személy – amennyiben főállású munkaviszonnyal rendelkezik – saját munkáltatójával is köthet szakképzési munkaszerződést.

A szakképzési szabályozás azonban lehetővé teszi, hogy még egyszerűbb módon valósulhasson meg a saját munkavállaló képzése. A szakirányú oktatás ugyanis a képzésben részt vevő foglalkoztatójánál a szakképző intézménnyel közösen elfogadott képzési program alapján is teljesíthető, tekintet nélkül arra, hogy a foglalkoztató duális képzőhelynek minősül-e.

Ebben az esetben a képzésben részt vevő személy munkaszerződését a szakképzési munkaszerződésnek megfelelő tartalommal úgy kell módosítani, hogy abban – az eredeti munkaköri feladatok ellátása mellett vagy helyett – szerepeltetni kell a szakképzési munkaszerződés tartalmi elemeit.

Ez kizárólag csak akkor alkalmazható, ha a törvényben nevesített *négy feltétel* egyszerre és együttesen (nem vagylagosan) teljesül, azaz

1. a képzésben részt vevő személy nem nappali szakirányú oktatásban vagy szakmai képzésben vesz részt,
2. jogviszonya ezzel a jogviszonnyal (szakirányú oktatás, szakmai képzés) párhuzamosan áll fenn,
3. a munkáltató tevékenysége kapcsolódik az adott szakma ágazatához,
4. a szakirányú oktatásra a foglalkoztatónál a képzési program alapján kerül sor.

Amennyiben a munkáltató (a duális képzőhely) és a munkavállaló (képzésben részt vevő személy) a szabályoknak megfelelően az Szkt. szerinti szakképzési munkaszerződés meghatározott tartalmi elemeivel kiegészítve módosítja a munkaszerződést, a szóban forgó munkaszerződés egyidejűleg szakképzési munkaszerződésnek is minősül.

Ha a képzésben részt vevő személy az eredeti munkaköri feladatait is ellátja, a munkaszerződésben meg kell határozni a munkaköri feladatokra és a szakképzésben való részvételre fordítható munkaidő arányát, és ehhez igazodóan a képzésben részt vevő személyt megillető munkabér mértékét. Szakirányú oktatásra eső munkaidő után járó munkabér összegét az Szkr. szabályozza. Tekintettel arra, hogy a munkaszerződés-módosítás előtt a képzésben részt vevő személy munkabérének kötelezően el kellett érnie legalább a mindenkor minimálbér mértékét, másrészt pedig – a szóban forgó munkaszerződés-módosítással – *nem keletkezik újabb munkaviszony*, csupán a korábbi tartalma egészül ki a szakképzésre vonatkozó tartalommal. Ezáltal a (korábbi) munkaköri feladatainak ellátása fejében járó munkabér és a szakirányú oktatásra eső munkaidő után járó munkabérének összegének (együttesen) el kell érnie legalább a minimálbért.

A felek úgy is rendelkezhetnek, hogy a képzésben részt vevő személyt szerződéses munkaideje teljes időtartamára továbbra is az eredeti munkabére illeti meg.

4.2.8 Szakirányú oktatás kötelező, teljesítést igazoló dokumentumai

Szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tevékenységek elektronikus dokumentálása

A szakirányú oktatást folytató gazdálkodó szervezet és a tanuló szakirányú képzésben történő együttműködésének dokumentálása (tanulók nyilvántartása, mulasztások vezetése, tanulói előmenetel, szakirányú oktatás szakmai felépítésének nyomon követése) a regisztrációs és tanulmányi rendszerben (KRÉTA), elektronikusan történik. Korábban ugyanezt a célt szolgáló, foglalkozási naplónak nevezett – papír alapú – dokumentumot felváltja az elektronikus felületű adatrögzítés. A foglalkozási naplót a jövőben már csak a kifutó rendszerű, TSZ jogviszony alapján megvalósuló gyakorlati képzések esetében kell még kötelezően használni.

A KRÉTA-ban rögzített adatoknak tartalmazniuk kell:

- a szakmai tevékenységeket,
 - változó képzőhely esetén annak helyszínét,
 - a szakmai tevékenységre fordított időt,
 - a tanuló
 - értékelését,
 - részvételét és mulasztását
- a szakirányú oktatásban.

A munka-, baleset- és a tűzvédelmi napló

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a duális képzőhelynek a szakirányú oktatás feladataival összefüggő munkavédelmi oktatásban kell részesíteni.

A duális képzőhelynek oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a tanuló

- munkába álláskor,
- változó munkahelyen folyó munkavégzés esetében minden új helyszínen,
- munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a szakirányú oktatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.

Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni.

Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

A munkabér kifizetésének igazolását szolgáló dokumentumok

A duális képzést szervező szervezet, a szakképzési munkaszerződés alapján pénzbeli juttatásként munkabért köteles fizetni a tanuló részére. A munkabért utólag, a tárgyhót követő hónap tizedik napjáig fizetési számlára történő átutalással kell teljesíteni.

Felelősségbiztosítás megkötését igazoló dokumentum

A szakirányú oktatásban részt vevő tanuló részére a duális képzőhely köteles felelősségbiztosítást kötni. A szakirányú oktatás szervezőjének szakképzési munkaszerződés esetében a duális képzőhely minősül, így a felelősségbiztosítás-kötési kötelezettség őt terheli.

Oktatói végzettséget igazoló dokumentumok

A duális képzést folytató szervezetnél folyó szakirányú oktatásban az oktató személyére vonatkozó feltételekről a [3.1.2](#) fejezetben részletesen írtunk.

4.3 Összefoglaló a duális képzőhely szakirányú oktatással összefüggésben jelentkező feladatairól

A duális képzőhely

- kezdeményezi – nyilvántartás hiányában – a kamarai nyilvántartásba vételt,

- biztosítja a szakirányú oktatáshoz szükséges személyi és tárgyi feltételeket,
- minőségirányítási rendszert működtet vagy legalább a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek megfelel,
- megkötö a szakképzési munkaszerződést a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel,
- biztosítja az Szkt.-ban meghatározott juttatásokat,
- tanuló, illetve a képzésben résztvevő személy javára felelősségbiztosítást köt,
- a szakképző intézménnyel közösen alakítja ki a szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programot, amely tartalmazza
 - a tananyagelemek oktatásának a szakképző intézmény és a duális képzőhely közötti megosztását,
 - valamint a szakképző intézmény és a duális képzőhely általi közös értékelés és minősítés szempontjait,
- kapcsolatot tart a területileg illetékes gazdasági kamarával, szakképző intézménnyel, szülőkkel,
- a regisztrációs és tanulmányi rendszerben – a szakirányú oktatásával összefüggésben – rögzíti
 - a szakmai tevékenységeket, annak helyszínét, ha az eltér a duális képzőhely nyilvántartásba vett székhelyétől vagy telephelyétől,
 - a szakmai tevékenységre fordított időt,
 - a tanuló értékelését és
 - a tanuló részvételét és mulasztását a szakirányú oktatás során.

A duális képzőhely, jogszabály alapján a szakképzési tájékoztatási és információs központ keretében működtetett honlapon közzéteszi a szakképzési munkaszerződés megkötésére általa biztosított lehetőségeket.

A közzétételnek tartalmaznia kell

- a duális képzőhely bemutatkozását,
- a munkavégzés helyét és feltételeit,
- a duális képzőhely által kínált feltételek meghatározását,
- az elbírálásnál előnyt jelentő szempontokat,

- a jelentkezés módját és a közzététel időpontját.

5 A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS FINANSZÍROZÁSI RENDSZERE

5.1 A szociális hozzájárulási adóból érvényesíthető adókedvezmény

A következőkben röviden összefoglaljuk azt a korábbi adóévekben működő rendszert, amely alapján a duális képzésre vonatkozóan adókedvezményt érvényesíthettek a gazdálkodó szervezetek, és amely 2022. január 1-jével átalakult. 2021. december 31-ig e szervezetek a szakképzési hozzájárulási adónemen keresztül járultak hozzá a szakképzés, valamint a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti duális képzés és a gyakorlatigényes alapképzési szak keretében folytatott gyakorlati képzés finanszírozásához. Amennyiben a gazdálkodó szervezetek duális képzőhelyként részt vettek

- a gyakorlati képzésben, a régi szakképzési törvény szerinti tanulósz szerződéssel vagy együttműködési megállapodás alapján nyári egybefüggő szakmai gyakorlat biztosításával,
- illetve a szakmát tanulók szakirányú oktatásában szakképzési munkaszerződés keretében,
- továbbá a hallgatók felsőoktatási törvény szerinti duális képzésében vagy a gyakorlatigényes alapképzési szakon egybefüggő szakmai gyakorlat biztosításában,

a gyakorlati oktatás költségeinek fedezetére a szakképzési hozzájárulás adónemből adókedvezményt érvényesíthettek. Az adókedvezmény érvényesítésére abban az esetben is sor kerülhetett, ha a gazdálkodó szervezet alanya volt ugyan a szakképzési hozzájárulásnak, de fizetési kötelezettség nem terhelte. Ide sorolhatók például a KIVA adóalanyiságot választó gazdálkodó szervezetek, az alapítványok, egyesületek, a közhasznú szervezetek, így például a közhasznú nonprofit gazdasági társaságok is.

A 2021. évi évközi módosítások előrevetítették, hogy a szakképzési hozzájárulási kötelezettség mint adónem 2022. július 1-jei hatállyal megszűnik, és a gazdálkodó szervezetek az adócsökkentő tételeket a szociális hozzájárulási adóból érvényesíthetik.

A minimálbér és a garantált bérminimum mintegy 20%-os emelésével egyidejűleg a Kormány a foglalkoztatók négy százalékpontos köztehercsökkentését garantálta 2022. január 1-jével. Ennek köszönhetően **a 1,5%-os mértékű szakképzési hozzájárulási kötelezettség adónem 2022. január 1-jei hatállyal megszűnt**, ezzel egyidejűleg hatályukat veszítették az Szkt. 104-108. §-aiban rögzített, a szakképzési hozzájárulási kötelezettségre vonatkozó szabályok. A szociális hozzájárulási adó mértéke 15,5%-ról 13%-ra csökkent.

A szakképzési hozzájárulás adónem január 1-jétől történő megszüntetése eredményeképpen a szakirányú oktatáshoz és a duális képzéshez kapcsolódó adókedvezmény **2022. január 1-től a szociális hozzájárulás adónemből** érvényesíthető.

2022. január 1-jével lépett hatályba a Szcho tv. 17/A. §-a, amely alapján a gazdálkodó szervezetek a szakirányú oktatásban, illetve a felsőoktatási duális képzésben és gyakorlatigényes alapképzésben való részvétel esetén a szociális hozzájárulási adóból adókedvezményt érvényesíthetnek. Azok a gazdálkodó szervezetek, amelyek szociális hozzájárulási adó fizetésére kötelezettek, a – Szcho tv. 10-17. §-aiban nevesített kedvezményezett foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezmények figyelembevételével megállapított – fizetendő szociális hozzájárulási adót meghaladó adókedvezményt, a szociális hozzájárulási adó fizetésére nem kötelezett gazdálkodó szervezetek (pl. KIVA adóalanyok) pedig az adókedvezményt adó-visszaigénylés keretében érvényesíthetik.

5.2 A duális képzőhelyek adócsökkentési lehetősége

A Szcho tv. új rendelkezése értelmében az adófizetési kötelezettség csökkenthető a következőkkel:

Az állam által, illetve a köznevelési törvény 88. § (6) bekezdése szerinti szakképzési megállapodással vagy az Szkt.) 109. § (3) bekezdése szerinti együttműködési megállapodással rendelkező fenntartó által fenntartott

- szakképző intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulónként, illetve felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személyenként a

szakirányú oktatás, illetve

- szakiskolával tanulói jogviszonyban álló tanulónként a köznevelési törvény 13/A. § (3) bekezdése szerinti nevelés-oktatás

arányosított önköltsége alapján az egy munkanapra vetített mérték és – a szakképző intézményben, illetve a szakiskolában teljesített oktatási nap és az olyan munkanap *kivételével*, amire tekintettel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő munkabérre nem jogosult – a tárgyhónap munkanapjai számának szorzataként számított összegével, továbbá

- ha a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy sikeres szakmai vizsgát tett, az Szkt. 83. § (2) bekezdés a) pontja szerint megkötött és legalább 6 hónapos időtartamban fennálló szakképzési munkaszerződésre tekintettel a szakirányú oktatás alatt jogszerűen igénybe vett adókedvezmény 20%-ának megfelelő összegű „sikerdíj” összegével.

Ha a felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személy az Szkt. szerinti szakirányú oktatásban **a szakképzési munkaszerződéssel párhuzamosan fennálló foglalkoztatásra irányuló más olyan jogviszonya** mellett vesz részt, amelyben a foglalkoztató a duális képzőhelytől eltérő harmadik személy, az adófizetési kötelezettség csökkentésére a szakirányú oktatás arányosított önköltsége alapján számított összeg 50%-a mértékéig van lehetőség, mely a 20%-os sikerdíj érvényesítésére is vonatkozik.

A Szcho tv. 36/D. §-a átmeneti szabályként rögzíti, hogy a régi szakképzési törvény hatálya alatt tanulmányaikat megkezdő és a gyakorlati képzésben tanuló szerződéssel részt vevő tanulók esetében is érvényesíthető az adócsökkentő tétel. Ugyancsak az átmeneti szabály alapján érvényesíthető adócsökkentő tétel a régi Szkt. szerinti együttműködési megállapodásos tanuló esetében a jogszabályban meghatározott feltételek teljesülése esetén.

5.2.1. Adókedvezmény igénybevétele szakképzési munkaszerződés alapján

A szakképzési munkaszerződés egységes jogviszonyt takar, mely lefedi a szakmát tanuló, szakképző intézményben oktatással töltendő napjait és a

duális képzőhelyen történő szakirányú oktatási napjait. Az adócsökkentő tétel érvényesítéséhez fontos meghatároznunk a szakmát tanuló azon munkanapjait, melyekre a kedvezményt a duális képzőhely jogszerűen igénybe veheti. A jogszabály egyértelműen rendelkezik arról, hogy a szakképző intézményben, illetve a szakiskolában teljesített oktatási napokra, és azokra a napokra, amelyre a tanuló munkabérre nem jogosult, **az adócsökkentő tételeket nem lehet érvényesíteni.**

A szakmát tanulókat keresőképtelenségük első 15 napjára az Mt. szerinti betegszabadság illeti meg, és csak a betegszabadság lejártát követően jogosultak táppénzre. A szakképzési munkaszerződéssel rendelkező keresőképtelenségüket minden esetben a háziorvos által kiállított keresőképtelenségről szóló dokumentummal tudják igazolni. Ez vonatkozik a szakképző intézményben oktatással töltendő napokon fennálló keresőképtelenség igazolására is.

Ha például a tanuló szakirányú oktatása alatt a páratlan héten a szakképző intézményben kell hogy oktatási napjait töltse, páros heteken pedig a duális képzőhelyen vesz részt szakirányú oktatáson, és két hét keresőképtelenséget igazol, melyre (10 munkanap) betegszabadságra jogosult, az adókedvezmény igénybevételére csak a páros hétre eső keresőképtelenség napjai jogosítanak, függetlenül attól, hogy a szakképző intézmény oktatási napjaira is betegszabadságot kell számára elszámolni.

A keresőképtelenség azon időtartamára, melyre a tanuló, képzésben résztvevő személy táppénzre jogosult, az adócsökkentő tételt érvényesíteni nem lehet.

A tanulók, illetve a képzésben résztvevők szabadságos napjai – így minden iskolai szünet idejére kiadott szabadság napok is – adókedvezmény igénybevételére jogosító napoknak minősülnek.

Az Szkr. 252/B. §-a a szakmát tanulót mentesíti a duális képzőhelyen történő munkavégzési kötelezettség alól a közismereti oktatási napokon, a szakképző intézmény által szervezett olyan rendezvény napján, ahol minden tanuló, képzésben résztvevő személy részvétele kötelező, továbbá a vizsga napjain és a tanulmányokat befejező szakmai vizsga napján. A szakmát tanuló mentesül a munkavégzési, rendelkezésre állási kötelezettsége alól azokban az esetekben is, amikor az Mt. 55. §-a mentesít a munkavégzési kötelezettség alól.

Az adókedvezmény érvényesítése szempontjából fontos elhatárolnunk a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésnek a munkabérrel díjazott eseteit azoktól, amikor a munkavállaló csak mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, azonban díjazás nem illeti meg.

Az Mt. 55. §-a határozza meg azokat az eseteket, amikor a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól (erről részletes ismertetés a [4.1 Munkajogi kisokos](#) vonatkozó részében).

A munkaviszonyra vonatkozó szabály tekintetében az Mt. 102. §-a alapján a munkavállalók mentesülnek a munkavégzési kötelezettség alól azokon a munkaszüneti napokon, amelyek az általános munkarend szerinti munkanapra esnek. A munkaszüneti nap az Mt. alapján egy olyan általános munkarend szerinti munkanap, ahol a munkavállaló a törvény erejénél fogva mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Az Mt. 97. § (2) bekezdése szerint a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani. Az Mt. 136. § (3) bekezdése alapján a havidíj egy munkanapra jutó összegének meghatározásánál az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti napokat kell figyelembe venni, melybe beletartoznak a hétköznapra eső munkaszüneti napok is. Így **a munkaszüneti napok is munkabérre jogosító napok.** Az adócsökkentő tétel egy munkanapra jutó részének meghatározásánál az általános munkarend szerinti napokat kell figyelembe venni, mely 2022-ben 260 munkanap, melyből 6 munkaszüneti napra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a tanuló, illetve a képzésben résztvevő személy, melyekre a havidíjából az egy napra jutó arányos bére megilleti.

Megjegyzés:

A szakmai vélemények e tekintetben megoszlanak, így 2021-ben is általában nem a 260 munkanapot használták osztószám tekintetében az egy munkanapra jutó adócsökkentő tételek meghatározásánál, hanem a munkaszüneti napok nélkül számított 254 munkanapot. Ennek következtében, a kiadványban is 254 munkanappal számolunk az adócsökkentő tételek számításánál.

Az Mt.-ben felsorolt munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésre vonatkozóan az Mt. 146. §-a távolléti díj (munkabér) fizetésének a kötelezettségét rendeli el egyes esetekben (Mt. 55. § (1) bekezdés c)-g) és j) pontok).

A rövid munkajogi áttekintés után, példákon keresztül nézzük meg, hogyan alakul az adókedvezmény igénybevétele a szakképzésben részt vevő képzőhelyek tekintetében.

Az Szkr. 332/A. pontja alapján az adócsökkentő tétel tekintetében a szakirányú oktatás arányosított önköltségének adott évfolyamra meghatározott összegét a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségének a szakmánként alkalmazandó súlysorzó szorzataként kell megállapítani, melyhez a szakmánként alkalmazandó súlysorzót a szakmaszorzó és az évfolyami szorzó szorzata alapján határozhatjuk meg.

Az önköltség mértéke Magyarország 2022. évi központi költségvetésről szóló törvény alapján személyenként évi 1 200 000 forint.

A szakmaszorzókat az Szkr. 332/A. § (2) bekezdése határozza meg.

A szakképző intézménnyel tanulói, felnőttképzési jogviszonyban állók esetében a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó szakmaszorzóhoz alkalmazandó évfolyami szorzók a 332/A. § (3) bekezdésben kerültek rögzítésre, az alábbi táblázat szerint.

Szakirányú oktatás képzési ideje	Első évfolyami szorzó	Második évfolyami szorzó	Harmadik évfolyami szorzó	Negyedik évfolyami szorzó
Legfeljebb 1 év	1,0			
Legfeljebb 2 év	1,2	0,8		
Legfeljebb 3 év	1,2	1,0	0,8	
Legfeljebb 4 év	1,2	1,0	1,0	0,8

Példa:

Egy építőipari gazdasági társaság duális képzés keretében magasépítő technikai szakmát tanulók szakirányú oktatásában vesz részt 2022 szeptemberétől. A technikai, ötéves képzésben résztvevőkkel a harmadik évfolyamtól, az ágazati alapvizsga letételét követően szakképzési munkaszerződés keretében folyik a szakirányú oktatás. A tanulók páratlan

héten a szakképző intézményben, páros héten pedig a duális képzőhelyen vesznek részt a szakirányú oktatásban.

Az egyik tanuló, aki 2020 szeptemberében kezdte meg tanulmányait (még nem töltötte be a 18. életévét) 2022. szeptember 2-től 19-ig keresőképtelen állományba kerül. Kérdésként merül fel, hogy a tanuló után milyen mértékű adókedvezményre jogosult a képzőhely?

A tanuló betegszabadságra való jogosultságát a szeptember 1-jei belépése kapcsán 2022-re arányosan kell megállapítani (15 nap/365 nap x 122 nap), mely szerint 2022-ben 5 nap betegszabadságra válik jogosulttá.

Először is meg kell határoznunk a szakirányú oktatás egy napra jutó arányosított önköltségét:

1. Szakirányú oktatás önköltsége Ft/év	2. Szakmaszorzó	3. Évfolyami szorzó	4. Szakma súlyszorzója = 2. × 3.	5. Szakirányú oktatás arányosított önköltsége Ft/év = 1 × 4.	Egy munkanapra jutó arányosított önköltség Ft/nap = 5./ 254 munkanap
1 200 000	2,42	1,2	2,904	3 484 800	13 720

A tanuló szeptemberi beosztása az alábbiak szerint alakult (a kiemelt páros heteket a képzőhelyen kell töltenie):

[illegible]

Az adócsökkentő tételt azokra a napokra lehet igénybe vennie a képzőhelynek, amelyek nem minősülnek a szakképző intézményben teljesítendő oktatási napoknak és a tanuló munkabérre jogosult.

1. Az első hét napjait nem vehetjük számításba, miután azok intézményi napok, csak keresőképtelenség miatt nem tudott azokon részt venni a tanuló. A 2-ai keresőképtelen napjára betegszabadságra jogosult, ami az egy napi távolléti díjának a 70%-a.
2. A második hétből a betegszabadságos napokra (5-8-ig), négy napra igénybe vehető a kedvezmény, miután a betegszabadságra kifizetett távolléti díj munkabérnek minősül, és az a képzőhelyen töltendő napjaira illeti meg a tanulót. Szeptember 9-ei keresőképtelenségére a tanulót már táppénz illeti meg, mely nem minősül munkabérnek, az az egészségbiztosítás pénzbeli ellátása, adókedvezmény nem vehető igénybe.
3. A harmadik hétre kedvezmény nem érvényesíthető, azok a tanuló szakképző intézményben töltendő napjai, melyre keresőképtelensége miatt táppénzre jogosult.
4. Miután a keresőképtelenség a negyedik héten, 19-én is fennáll, erre a napra táppénz jár, így a csökkentő tétel négy napra, 20-23-ig érvényesíthető.

A tanuló után a szociális hozzájárulási adóból érvényesíthető kedvezmény 2022. szeptember hónapban ($8 \text{ nap} \times 13\,720 \text{ Ft/nap}$) 109 760 Ft.

A példával azt is szemléltetni kívántuk, hogy a szakképzési munkaszerződés alapján biztosított tanulók a 18. életévük betöltéséig a biztosítási jogviszonyuk fennállásának időtartamától függetlenül keresőképtelenségük teljes időtartamára jogosultak táppénzellátásra.

A saját munkavállaló szakirányú oktatása esetén az adókedvezmény meghatározását az előbbi példa szerint megfelelően kell elvégezni.

Szakiskolai képzés

A sajátos nevelési igényű tanulók középfokú iskolai nevelése-oktatása céljából a szakiskola a többi tanulóval sajátos nevelési igénye miatt együtt

haladni nem tudó tanulók felkészítését végzi, két-, illetve négyéves képzések keretében. A szakiskolai tanulók szakirányú oktatását a duális képzőhely a tanulóval kötött szakképzési munkaszerződés keretében tudja biztosítani. A szakiskolai tanulók szakirányú oktatása kapcsán a duális képzőhelyek nem az általános szabályok szerint érvényesíthetik az adócsökkentő tételt. Esetükben az Szkr. 322/A. § (4) bekezdése a szakirányú oktatás önköltségéhez – szakmától és évfolyamtól függetlenül – 1,5-es súlysorzót rendel alkalmazni.

Példa:

Duális képzőhely egy szakiskolában asztalos szakmát tanuló szakirányú oktatását szakképzési munkaszerződés keretében látja el. Kérdésként merül fel, hogy milyen mértékű adócsökkentő tételt érvényesíthet 2022. szeptember hónapban a képzőhely, ha a tanuló 2022. szeptember 15-22. között igazolatlanul hiányzik. A tanuló minden második héten vesz részt a duális képzőhelyen szakirányú oktatásban.

A szociális hozzájárulási adóból érvényesíthető kedvezmény egy munkanapra jutó mértékének meghatározása az alábbiak szerint történik:

$$1\,200\,000 \text{ Ft/év} \times 1,5 \text{ (súlysorzó)} / 254 \text{ munkanap} = 7\,087 \text{ Ft/munkanap}$$

2022. szeptember havi beosztás							
hétfő	kedd	szerda	csütörtök	péntek	szombat	vasárnap	Adócsökkentésre jogosító napok száma
			1	2	3	4	0
5	6	7	8	9	10	11	5
12	13	14	15	16	17	18	0
			igazolatlan	igazolatlan			
19	20	21	22	23	24	25	1
igazolatlan	igazolatlan	igazolatlan	igazolatlan				
26	27	28	29	30			0
Összes adócsökkentésre jogosító nap							6

A tanuló után a képzőhely 6 munkanapra jutó adócsökkentő tételt érvényesíthet, miután a tanuló a 10 nap szakirányú oktatásából 4 napot igazolatlanul volt távol. Természetesen ezen igazolatlan napjaira, továbbá a szakiskolai 2 nap igazolatlan hiányzására munkabérre sem válik jogosulttá. Az tanuló után szeptember hónapra érvényesíthető adókedvezmény (6 nap × 7 087 Ft/nap) 42 522 Ft.

Amennyiben a tanuló az igazolatlan hiányzás napjaira szabadságot igényelne a munkáltatójától, a hiányzás napjaira távolléti díjra (munkabérre) lenne jogosult, így az adócsökkentő tételt a duális képzőhely 10 napra (nem intézményben töltött oktatási napra) érvényesíthetné, azaz 70 870 Ft adókedvezményt vehetne igénybe.

Adókedvezmény igénybevétele felnőttképzési jogviszonyban

Ha a felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személy az Szkt. szerinti szakirányú oktatásban a szakképzési munkaszerződéssel párhuzamosan fennálló foglalkoztatásra irányuló más olyan jogviszonya mellett vesz részt, amelyben a foglalkoztató a duális képzőhelytől eltérő harmadik személy, a szociális hozzájárulási adóból érvényesíthető kedvezmény az általános szabályok szerint megállapított adócsökkentő tétel 50%-a. Az első példánál maradva, ebben az esetben az egy napra jutó adócsökkentő tétel ($13\,720 \text{ Ft/munkanap} \times 0,5$) 6 860 Ft/munkanap.

Példa:

A magánszemély főállású munkaviszonya mellett tanulja a Turisztikai technikus szakmát 2 éves képzés keretében. Szakirányú oktatását 2021 szeptemberétől az eredeti munkáltatójától eltérő duális képzőhellyel kötött munkaszerződése alapján teljesíti. Milyen mértékű adókedvezményt érvényesíthet az első évfolyamon egy munkanapra a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatásával kapcsolatban a duális képzőhely?

A Turisztikai technikus szakmát tanuló, képzésben részt vevő személy után a szakirányú oktatás egy munkanapra jutó arányosított önköltségének meghatározása:

1. Szakirányú oktatás önköltsége Ft/év	2. Szakmaszorzó	3. Évfolyami szorzó	4. Szakma súlyszorzója = 2. × 3.	5. Szakirányú oktatás arányosított önköltsége Ft/év = 1 × 4.	Egy munkanapra jutó arányosított önköltség Ft/nap = 5./ 254 munkanap × 0,5
1 200 000	2,2	1,2	2,64	3 168 000	6 236

„Sikerdíj” – sikeres szakmai vizsga esetén érvényesíthető adókedvezmény

Abban az esetben, ha a szakmát tanuló sikeres szakmai vizsgát tesz, a duális képzőhely további adókedvezmény, ún. „sikerdíj” érvényesítésére jogosult, amelynek összege a szakirányú oktatás időtartama alatt érvényesített összes adókedvezmény 20%-a.

A „sikerdíj” érvényesítésének feltétele, hogy legalább hat hónap időtartamban álljon fenn a felek között szakképzési munkaszerződés alapján létrejött jogviszony.

Az adókedvezmény igénybevételehez az akkreditált vizsgaközpont a tanuló sikeres szakmai vizsgájáról igazolást állít ki azon képzőhelyek számára, amelyekkel a szakmát tanulónak legalább hat hónapos időtartamban fennállt a szakképzési munkaszerződése. A szakképzési munkaszerződés fennállásának időtartamát a szakképzési információs rendszer (SZIR) adatai alapján állapítják meg. Az Szkt. 125.§ (9) bekezdésének átmeneti rendelkezése alapján 2025. december 31-ig akkreditált vizsgaközpont alatt azt a szakképző intézményt kell érteni, amelyben a szakmai vizsgát megszervezik.

A sikerdíj kedvezményét több foglalkoztató is igénybe veheti, ha a sikeres vizsgát tett személyt legalább hat hónapos időtartamban fennálló, szakirányú oktatás időtartamára kötött szakképzési munkaszerződés alapján képezte. Az akkreditált vizsgaközpont a sikeres szakmai vizsgáról igazolást küld a duális képzőhelyeknek, amelyek az adókötelezettségüket csökkenthetik ezzel a

kedvezményel akkor is, ha az adott évben a tanulóval már nem állt fenn a szakképzési munkaszerződéses jogviszony.

Miután az átmeneti szabály arról rendelkezik, hogy az adókedvezmény igénybevétele szempontjából a tanuló szerződés szakképzési munkaszerződésnek minősül, a sikerdíj a sikeres szakmai vizsgát tett tanuló szerződéses jogviszonyban lévő tanulók után is érvényesíthető.

A sikerdíj alapja a szakmát tanulók után 2021. január 1-jétől a sikeres szakmai vizsgáig érvényesített összes adókedvezmény. A sikerdíj alapjába beleszámít az az adókedvezmény is, amelyet a duális képzőhelyek 2021-ben a szakképzési hozzájárulási kötelezettség terhére vettek igénybe.

Miután a szociális hozzájárulási adó havi bevallási kötelezettséget jelent, a sikerdíj leghamarabb annak a hónapnak az adókedvezményeként vehető figyelembe, amelyikben a képzőhely megkapta az igazolást a sikeres vizsga letételéről.

5.2.2. Adókedvezmény érvényesítése tanuló szerződés keretében folytatott gyakorlati képzés esetén

A Szcho tv. 36/D. §-a átmeneti szabályként rögzíti, hogy a régi szakképzési törvény szerinti tanuló szerződéssel gyakorlati képzésben részt vevő tanuló esetében a szakirányú oktatás alatt gyakorlati képzést, szakma alatt a régi szakképzési törvény szerinti OKJ-ban meghatározott szakképesítést, rész-szakképesítést, szakképzési munkaszerződés alatt a régi szakképzési törvény szerinti tanuló szerződést kell érteni. A hivatkozott jogszabályi rész rendelkezik továbbá arról is, hogy a régi szakképzési törvény szerinti OKJ-ban meghatározott szakképesítéshez, illetve rész-szakképesítéshez kapcsolódóan az Szkr. 4/A. mellékletében meghatározott súlyszorzót kell alkalmazni.

Fontos kiemelni, hogy az adókedvezmény megállapításakor a tanuló szerződés szakképzési munkaszerződésnek minősül.

Példa:

Egy OKJ 3458201 azonosító számú ács szakmát tanuló 2020/2021.

tanévben tanulószerződést kötött a gyakorlati képzőhellyel. Hogyan alakul a képzőhely adókedvezménye 2022. március hónapban, ha a tanulónak 12 gyakorlati napja van a képzőhelyen?

1.	Szakirányú oktatás önköltsége	1 200 000 Ft/év
2.	Szakmai súlyszorzó (Szkr. 4/A. melléklete szerint)	2,18
3.	Egy napra jutó adócsökkentő tétel (1. × 2. / 254 munkanap)	10 299 Ft/gyakorlati nap
4.	Gyakorlati napok száma	12
5.	Szeptemberben érvényesíthető adókedvezmény (3. × 4.)	123 588 Ft

5.2.3 Adókedvezmény érvényesítése tanulók egybefüggő szakmai gyakorlatának együttműködési megállapodással történő teljesítése esetén

A Szcho tv. átmeneti szabályban rendelkezik arról, hogy adókedvezmény érvényesíthető a régi szakképzési törvény szerinti tanulók összefüggő szakmai gyakorlatának teljesítése esetén is. Az adókedvezmény olyan együttműködési megállapodással érintett tanuló esetében érvényesíthető, akinek a családi és utónevét és oktatási azonosító számát az együttműködési megállapodás konkrétan meghatározza. Az adókedvezményt azokra a napokra lehet figyelembe venni, amelyek átlagában a tanuló gyakorlati ideje eléri a napi hét órát.

A régi szakképzési törvény szerinti együttműködési megállapodás alapján történő adókedvezmény mértéke a szakirányú oktatás önköltsége egy munkanapra jutó mértékének a 70%-a, azaz

$$1\,200\,000\text{ Ft} \times 1 \times 0,7 / 254\text{ nap} = 3\,307\text{ Ft/gyakorlati nap}$$

Példa:

A tanuló 4 hét összefüggő szakmai gyakorlatát tölti a duális képzőhely és a szakképző intézmény által megkötött együttműködési megállapodás alapján 2022 júliusában. A tanulónak 20 gyakorlati napja van, melyeken a napi gyakorlati idő a hét órát eléri.

A képzőhely adókedvezményként (20 nap x 3 307 Ft) 66 140 Ft-ot vehet igénybe.

5.2.4 Adókedvezmény érvényesítése a hallgatók duális képzése és gyakorlatigényes alapképzési szakon teljesített egybefüggő szakmai gyakorlat esetén

A szociális hozzájárulási adó fizetésére vonatkozó kötelezettség csökkenthető hallgatónként az Nftv. szerinti duális képzés és a gyakorlatigényes alapképzési szak arányosított alapnormatívája alapján az egy munkanapra vetített mérték és az adóévben ténylegesen teljesített képzési napok számának szorzataként számított összegével.

Az alapnormatíva mértékét a költségvetési törvény 650 000 Ft/fő/év mértékben határozta meg.

Az alapnormatíva képzési területenként alkalmazandó súlysorzóját pedig 2022. január 1-jétől *a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről* szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 19. §-a határozza meg.

A korábban (2022. január 1-je előtt) az Szkr. 332/C. §-a által meghatározott rendelkezések 2021. december 29-i hatállyal módosultak, és már ezt a módosított szövegezést tartalmazza a fenti említett felsőoktatási jogszabály. Az alkalmazható súlysorzók mértéke megemelkedett és a rendelkezés kibővült – konkrétan nevesítve – az egészségtudomány képzési területtel. A nevesített szakokon kívül eső képzési területeken egységes súlysorzót kell alkalmazni az egybefüggő szakmai gyakorlatok esetében.

A megemelt súlysorzóval számított csökkentő tételekkel lehetett már az adókedvezményt érvényesíteni a szakképzési hozzájárulás 2021. évi elszámoló bevallásában is.

	Szociális munka alapképzési szakon, gazdaságtudományok képzési területen	Műszaki, informatikai, agrár, természettudomány és egészségtudomány képzési területen	Más gyakorlatigényes alapképzési szak
Alapnormatíva Ft/év	650 000	650 000	650 000
Súlyszorzó	3,9	5,3	3,9
Duális képzés	9 980Ft/gyakorlati nap	13 563 Ft/gyakorlati nap	
Gyakorlatigényes alapképzési szak	9 980 Ft/gyakorlati nap	13 563 Ft/gyakorlati nap	9 980 Ft/gyakorlati nap

Példa:

A gazdálkodó szervezet egy 20 éves mérnök informatikus hallgatót fogad a műszaki egyetemmel kötött együttműködési megállapodás keretében 2022. július 1-jétől augusztus 31-ig egybefüggő szakmai gyakorlatra. A gazdálkodó szervezet a hallgatóval hallgatói munkaszerződést köt, melyben rögzítésre kerül a hallgatót megillető munkabér a törvényes mértékben, ami havi 130 000 Ft (a minimálbér 65%-a).

A hallgató szakmai gyakorlaton töltött napjai: $22 + 21 = 43$ munkanap

Érvényesíthető adócsökkentő tétel: $43 \text{ munkanap} \times 13\,563 \text{ Ft} = 583\,209 \text{ Ft}$

5.3. Adókedvezmény érvényesítése – adó-visszaigénylés

A szakirányú oktatás és a duális képzés adókedvezményét minden gazdálkodó szervezet a havi 2208-as bevallásában a 2208A-01-01 nyomtatvány 29.-30.-31. soraiban érvényesítheti.

- A bevallás 29. sorában a szakirányú oktatás arányosított önköltsége alapján számított tételeket kell feltüntetni, azaz a szakképzési munkaszerződés, tanuló szerződés, továbbá a régi szakképzési törvény szerinti együttműködési megállapodás alapján teljesített gyakorlati képzéshez kapcsolódó adókedvezményt.
- A bevallás 30. sorában a duális képzés arányosított alapnormatívája alapján számított adókedvezményeket kell feltüntetni, amelybe

beletartozik a hallgatók egybefüggő szakmai gyakorlatára érvényesíthető kedvezmény is.

- A bevallás 31. sora a sikeres szakmai vizsgát tett szakmát tanulók után érvényesíthető adókedvezmény feltüntetésére szolgál.

A szociális hozzájárulási adó fizetésére törvény alapján nem köteles személy, mint például a KIVA adóalany, a szakirányú oktatás és a duális képzés adókedvezményét szintén a 2208A-01-01. bevallási nyomtatványon adó-visszaigénylés keretében érvényesítheti.

6 KITEKINTÉS

Ebben a részben régi OKJ-s képzésekre kifutó rendszerben köthető együttműködési megállapodások és a tanulószerveződések, valamint a felsőoktatási duális képzésre vonatkozó rövid áttekintésre kerül sor.

Az alábbiakban csak az alapelveket ismertetjük, a tanulószerveződés és az együttműködési megállapodás kötésével kapcsolatos részletszabályokat a **2019-ben aktualizált „Gyakorlati képzés tanulószerveződéssel, együttműködési megállapodással és hallgatói munkaszerveződéssel a munka világában” című digitális kiadvány** tartalmazza. A kiadvány megtalálható a dualis.mkik.hu honlap [archív kiadványai](#) között

6.1 Tanulószerveződés és együttműködési megállapodás

6.1.1 Tanulószerveződés kötésének lehetősége

A tanulószerveződések kötésével kapcsolatban a továbbiakban az Szkt. átmeneti rendelkezéseit kell figyelembe venni.

A 2020. május 31-ét megelőzően létesített tanulói jogviszony és a tanulói jogviszonyból fakadó, vagy arra tekintettel jogszabály alapján a tanulót megillető, illetve terhelő jogok és köteleességek teljesítése tekintetében

- a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény,
- a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény és
- más jogszabály

az Szkt. hatálybalépését megelőző napon, azaz 2019. december 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni

- a tanuló tanulmányai befejezésére,
- a tanuló tanulmányai befejezésére,
- a gyakorlati képzésben tanulószerveződéssel vagy együttműködési megállapodással való részvételre,
- a szintvizsga és az érettségi vizsga megszervezésére és teljesítésére, valamint

- a tanuló juttatásaira.

A fenti feltételnek megfelelő tanulóval, kifutó rendszerben a

- **szakképző iskolában (volt szakközépiskolai tanulóval) – évfolyamismétlés nélkül – a 2021/2022-es tanévben,**
- **technikumban (volt szakgimnáziumi tanulóval) a 2023/2024-ben**

köthető még utoljára a korábbi szabályozás alapján tanuló szerződés.

Mivel a tanuló a tanulmányait a korábbi szabályok szerint jogosult befejezni, a gazdasági kamara által nyilvántartott duális képzőhely köthet vele tanuló szerződést vagy együttműködési megállapodást.

2020. szeptember 1-jétől az új szakképzési rendszerbe belépők esetében már 2020. május 31-ét követően létesített tanuló jogviszonyról beszélünk, ezért rájuk már az Szkt. szabályai vonatkoznak.

A korábbiakkal ellentétben, amikor a képzésben részt vevő vállalkozások a bruttó szakképzési hozzájárulási kötelezettségüket csökkenthették, 2022. február 1-jétől a szakképzési hozzájárulás adónemre befizetett bevételt szociális hozzájárulási adóként kell nyilvántartani, a fennálló követeléseket és kötelezettségeket a szociális hozzájárulási adó terhére kell rendezni. A korábbi szabályozás alapján megkötött **tanuló szerződésekre vonatkozó elszámolást illetően éppen ezért 2022. január 1-jétől a Szcho tv. 36/D. §-ának rendelkezéseit kell figyelembe venni** az alábbiak szerint (részletesen az 5.2.2 fejezetben).

A Szcho tv. adófizetési kötelezettség csökkentésére vonatkozó 17/A. § (1) bekezdés a) pontját a régi szakképzési törvénynek az Szkt. hatálybalépését megelőző napon hatályos rendelkezése szerinti tanuló szerződéssel gyakorlati képzésben részt vevő tanuló esetében akként kell alkalmazni, hogy

- a régi szakképzési törvény szerinti Országos Képzési Jegyzékben meghatározott szakképesítéshez, illetve rész-szakképesítéshez kapcsolódóan a Kormány rendeletében meghatározott súlyszorzót kell figyelembe venni,

- a szakirányú oktatás alatt a régi szakképzési törvény szerinti gyakorlati képzést,
- szakma alatt a régi szakképzési törvény szerinti Országos Képzési Jegyzékben meghatározott szakképesítést, rész-szakképesítést,
- szakképzési munkaszerződés alatt a régi szakképzési törvény szerinti tanuló szerződést kell érteni.

Az ún. kiegészítő (beruházási, oktatói, tanműhely fenntartási) normatívák igénybevételenek lehetősége már korábban, 2021. január 1-jétől megszűnt, ezek részben beépültek az önköltség összegébe.

6.1.2 Együttműködési megállapodás kötésének lehetősége

A gyakorlati képzés együttműködési megállapodással történő megvalósítására is – 2020. május 31-ét megelőzően létesített tanulói jogviszony esetében – az Szkt. átmeneti rendelkezéseit kell figyelembe venni. Eszerint a tanuló befejezheti úgy a tanulmányait, hogy a gyakorlati képzésére együttműködési megállapodás keretében kerül sor.

Az adófizetési kötelezettség csökkentéséről a Szcho tv. 2022. január 1-jén hatályba lépett új szabályai rendelkeznek.

A gyakorlati képzést együttműködési megállapodás keretében folytató duális képzőhely az adófizetési kötelezettségét az arányosított önköltsége alapján az egy munkanapra vetített mérték és az adóév munkanapjai számának szorzataként számított összeg 70%-ával csökkentheti.

A normatíva elszámolásánál azok a gyakorlati napok vehetők figyelembe, amelyek átlagában a képzési idő eléri a napi 7 órát.

A bruttó kötelezettség csökkentésénél alkalmazható súlyszorzó mértéke 1.0.

6.2 Duális képzés a felsőoktatásban

A felsőoktatási duális képzés ismertetése, jogi szabályozása

A felsőoktatásban egyes képzési területek gyakorlatigényes alapképzési szakjain (Bsc), illetve mesterképzési szakjain (Msc) a képzés duális formában is megszervezhető. Ennek feltétele, hogy a képzés a felsőoktatási intézményben **hallgatói jogviszony keretében** saját tanterv alapján, a Duális Képzési Tanács által rögzített feltételek szerint, a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezetek által megkötött együttműködési megállapodás alapján folyjon. A felsőoktatási duális képzésben a hallgató a képzési idő közel felének megfelelő többlet időtartamot a vállalatnál tölti és a teljes tanulmányi időre – a hallgatói munkaszerződés alapján – díjazást kap.

A felsőoktatási duális képzésben részt vevő hallgató tehát a normál, nem duális formában tanuló hallgatóhoz képest jóval több gyakorlaton vesz részt. A felsőoktatási duális képzés esetében a nappali tagozatos hallgatók a főiskolán vagy egyetemen folytatják tanulmányaikat, emellett egy vállalatnál rendszeres szakmai gyakorlatot is végeznek, ezáltal céges igényeknek megfelelő szaktudást szereznek. A diplomaszerzést követően olyan pályakezdőkként kerülnek ki a munkaerőpiacra, akik szakmai gyakorlattal és naprakész szaktudással rendelkeznek.

A felsőoktatási duális képzés lehetőséget biztosít arra, hogy a vállalatok már az egyetemi, főiskolai évek alatt saját igényük szerint formálják a hallgató tudását. A cégek szándéka, hogy olyan jövőbeli szakembereket neveljenek ki, akik a diplomaszerzést követően azonnal teljes értékű munkavállalók lesznek. Természetesen ez a képzési forma mérsékelheti a munkaerő-kiválasztás és -felvétel költségeit is.

A felsőoktatási duális képzés kereteit

- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény,
- a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet és
- a felsőoktatási minőségértékelés és -fejlesztés egyes kérdéseiről szóló 19/2012. (II. 22.) Korm. rendelet

szabályozza.

A felsőoktatási duális képzési forma definíciója (a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény alapján):

„Duális képzés: a műszaki, informatika, agrár, természettudomány, egészségtudomány vagy gazdaságtudományok képzési területen indított gyakorlatigényes alapképzési szakon, szociális munka alapképzési szakon, illetve a felsorolt képzési területhez tartozó mesterképzési szakon folytatott képzés azon formája, amelyben a szak - képzési és kimeneti követelményeknek megfelelően meghatározott, teljes idejű, a képzési időszakra, a képzés módszereire, a tanórára, a megszerzett tudás értékelésére egyedi rendelkezéseket tartalmazó - tanterve szerint a gyakorlati képzés a Duális Képzési Tanács által meghatározott keretek között, minősített szervezetnél folyik;”

A felsőoktatási duális – alternatív tanterv szerinti – képzés alkalmazása és a hallgató részéről történő vállalása nem kötelező, azaz a hallgató a duális képzésben önként vesz részt.

A felsőoktatási duális képzésért a felsőoktatási intézmény a felelős, amely intézmény a szakmailag minősített vállalatokkal kötött együttműködési megállapodás alapján a partnerekkel közösen megszervezett és megvalósított tanítási-tanulási folyamatban a gyakorlati képzések tantervi tartalmuknál, struktúrájuknál és a vállalatoknál töltendő, megnövelt óraszámuknál fogva növelik a hallgatók szakmai kompetenciáját, vállalati üzemeltetési ismereteit és vállalati kultúráját.

Cél, hogy a különböző képzési területen minél több felsőoktatási intézmény, minősített gyakorlóhelyként működő gazdálkodó szervezet és hallgató vegyen részt ebben a képzési formában.

A felsőoktatási duális képzési formájú szakokra történő jelentkezés eljárása két, egymással párhuzamos szakaszból (állami, általános, illetve vállalati) áll.

Első lépésként a hallgató beadja felsőoktatási felvételi jelentkezését a választott intézmény adott szakjára a felvételi jelentkezési határidőig.

Második lépésként a hallgató jelentkezik a választott – a felvételi tájékoztatóban az adott szak mellett feltüntetett – vállalat(ok)hoz az általuk megadott módon. A cégek információi általában a honlapjukon kerülnek megjelenítésre. A jelentkező a vállalatától kapott tájékoztatás szerint vesz

részt a vállalati felvételi eljárásban. A felsőoktatási duális képzésben részt vevő vállalatoknak legkésőbb a sorrend-módosítási határidőig (július eleje) értesíteniük kell a hozzájuk jelentkezőket a kiválasztás eredményéről. A felvételizők ennek tudatában még módosíthatják a felsőoktatási intézmények sorrendjét a felvételi jelentkezésben.

A vállalatok a kiválasztási folyamatot maguk szabják meg, ebbe nincs beleszólása a felsőoktatási intézményeknek. Amennyiben a gazdálkodó szervezet által kiválasztott hallgató nem nyer felvételt a felsőoktatási intézménybe, úgy a cégeknek lehetőségük van újabb kiválasztási folyamat elindítására, vagy a korábbi elbeszélgetésen részt vevő hallgatók közül egy új duális hallgató kiválasztására.

Amennyiben a hallgató az állami felvételi eljárást és a vállalati felvételi eljárást is sikerrel zárta és duális formában kívánja folytatni tanulmányait, úgy ezt a beiratkozáskor kell jeleznie a felsőoktatási intézményben. Ez azt jelenti, hogy a sikeres vállalati felvételi nem kötelezi semmire a hallgatót, dönthet úgy, hogy inkább a „hagyományos”, nem duális formában kezdi meg tanulmányait.

Duális képzés esetén a szakmai gyakorlatnak a felsőoktatási intézmény épületében megvalósuló része is külső képzőhelynél megvalósuló gyakorlatnak tekintendő.

A tanév beosztása a duális képzés esetében

A tanév során a felsőoktatási duális és a nem duális képzésben részt vevő hallgatók között az a különbség, hogy a duális hallgatók az intézményi órákon való részvétel mellett a vállalati gyakorlati órákat is teljesítik. Ennek beosztására, ütemezésére nincs kötelező előírás, a gyakorlati „tömb” lehet egy vagy több hét időtartamú vagy hetente 1-2 nap is.

A **vizsgaidőszakban** a nem duális hallgatók a vizsgákra készülnek, a duális hallgatók viszont a vizsgák teljesítése mellett párhuzamosan a gyakorlati idejüket is töltik a vállalatnál. Miután a duális hallgatók a cég munkavállalói – a hallgatói munkaszerződés munkajogi jogviszonyt hoz létre, mivel tényleges munkabér kerül kifizetésre –, így a nyári időszakban számukra **nincs iskolai szünet**, hanem a dolgozókhöz hasonlóan szabadságot kapnak. Ezt a vállalat megoszthatja a nyári és a téli időszak között.

Az együttműködési megállapodás megkötése

Első lépésként a felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlóhely (cég, vállalat) köteles együttműködési megállapodást kötni a felsőoktatási intézmény hallgatóinak szakmai gyakorlata biztosítására.

Az együttműködési megállapodást írásba kell foglalni, amelynek részletes tartalmát (adatok, gyakorlóhely, létszám, díjazás, kötelezettségek, jogok, időtartam) a 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 16. §-a határozza meg.

Az Oktatási Hivatal helyszíni ellenőrzés keretében vizsgálhatja a felsőoktatási intézmény duális képzési szakmaigyakorlat-szervezési tevékenységét, a nyilvántartásában lévő duális képzési megállapodás, valamint a duális képzés szakmai gyakorlati részének megvalósítását szolgáló belső gyakorlóhely nyilvántartási adatainak valódiságát, teljességét, megfelelőségét és jogszerűségét.

Az együttműködési megállapodásnak duális képzés esetén az alapesetben előírt tartalmi elemeken kívül a duális képzésre vonatkozó egyéb elemeket is tartalmaznia kell, így az együttműködés módja és a szakmai gyakorlat keretei között amennyiben a szakmai gyakorlóhely duális képzéshez kapcsolódik, az erre való utalást, illetőleg duális képzésre jelentkezők kiválasztásának módját, időbeli ütemezését.

A hallgatói munkaszerződés

Szakmai gyakorlatra kötelezett hallgató a felsőoktatási duális képzés képzési ideje alatt külső vagy belső gyakorlóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső vagy belső gyakorlóhelyen **csak a szakmai gyakorlóhellyel kötött hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát.** A szakmai gyakorlaton hallgatói munkaszerződés alapján történő hallgatói munkavégzés részletes feltételeit és a hallgatói munkaszerződés tartalmát a 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet határozza meg.

A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni a 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet

17. §-ában foglalt eltérésekkel (lásd lejjebb az „A hallgatónak nyújtandó egyéb juttatások, a gyakorlat szabályai” című alfejezetben).

A hallgatói munkaszerződés tartalmát (adatok, gyakorlóhely, szakképzettség, díjazás, munkakör, szakmai felelős, kötelezettségek, jogok) a 230/2012 Korm. rendelet 18. §-a határozza meg.

A felsőoktatási duális képzés esetén a hallgatói munkaszerződés a képzés – legkésőbb annak második félévétől kezdődően megkezdett – teljes duális formában folytatott idejére szól. Ettől eltérően duális formában folytatott képzésnek minősült az olyan képzés is, amelynek során a hallgató munkaszerződése a munkáltatónak a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelettel kihirdetett veszélyhelyzet (a továbbiakban: veszélyhelyzet) időtartama alatt közölt felmondása miatt szűnt meg, feltéve, hogy a képzésnek a veszélyhelyzeten kívüli időszakában a hallgató duális képzésben való részvételével kapcsolatos előírások teljesültek.

A veszélyhelyzet ideje alatt hallgatói munkaszerződéssel rendelkező, duális képzésben részt vevő hallgató esetében a veszélyhelyzet időtartamát akkor is duális képzésben eltöltött időszakként kell tekinteni, ha ezen időszak alatt a duális képzési programban való részvételre a hallgató részéről a veszélyhelyzet miatt nem kerülhetett, vagy nem a veszélyhelyzet előtti rendben és időtartamban került sor, feltéve, hogy hallgatói jogviszonya ezen időszak alatt nem szünetelt.

Duális képzés esetén a hallgatói munkaszerződést szeptember 30-ig, keresztféléves képzés esetén február 28-ig kell megkötni. Ha a hallgató a képzést annak második félévétől kezdődően folytatja duális formában, a hallgatói munkaszerződést február 28-ig, keresztféléves képzés esetén szeptember 30-ig kell megkötni.

A hallgatói munkaszerződés akkor szűnik meg, amikor a hallgató átveszi a diplomáját. A továbbiakban sem a cégnek, sem a hallgatónak nincs egymással szemben kötelezettsége, de ezt követően természetesen köthetnek egymással munkaszerződést és a hallgató továbbfoglalkoztatható.

A hallgatónak fizetendő díjazás

A nemzeti felsőoktatási törvény értelmében a hallgatói munkaszerződés alapján a hallgatót a felsőoktatási duális képzési ideje alatt díjazás illeti meg. A felsőoktatási duális képzésben **a tanulásért is fizetés (díjazás) jár**, a havi juttatást nem csak a gyakorlati hetek alatt, hanem a szorgalmi időszakban is kapják a hallgatók, ugyanis a felsőoktatási intézmény és a vállalat csak olyan feltétellel köthet együttműködést, amely szerint a gazdálkodó szervezet a felsőfokú duális képzés teljes idejére köteles díjazásban részesíteni a hallgatót.

A díj mértéke legalább havonta a kötelező legkisebb munkabér (azaz minimálbér) 65%-a, amelyet – eltérő megállapodás hiányában – a szakmai gyakorlólhely fizet. Ettől az összegtől természetesen több is fizethető a hallgató részére.

Pénzbeli juttatás havi összege a kötelező legkisebb havi munkabér alapján 2022-ben	130 000 Ft/hó
---	---------------

A hallgatói munkaszerződés alapján kifizetett díjazás adózása

Az Sza tv. 1. számú mellékletének 4.12 pontja alapján adómentes a felsőoktatási törvény szerinti hallgató részére a felsőoktatási duális képzés esetén az elméleti és a gyakorlati képzés idejére kifizetett juttatás, díjazás értékéből havonta a hónap első napján érvényes havi minimálbért meg nem haladó rész.

Az adómentes jövedelemnek nem minősülő díjazást (azaz a minimálbért meghaladó részt) azonban már személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség terheli. Mivel a munkavégzés hallgatói munkaszerződés alapján történik, az adóköteles jövedelem nem önálló tevékenységből származó jövedelemként az összevont adóalap része.

A hallgatónak nyújtandó egyéb juttatások, a gyakorlat szabályai

A hallgatói munkaszerződés alapján – az Mt.-nél kedvezőbb feltételek szerint – munkát végző hallgató foglalkoztatása során

- rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,

- a hallgató napi munkaideje nem haladhatja meg a nyolc órát, munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- a hallgató számára legalább tizenkét óra tartalmú napi pihenőidőt kell biztosítani,
- próbaidő nem köthető ki,
- a Munka Törvénykönyvének az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra vonatkozó rendelkezései nem alkalmazhatók.

A gyakorlati képzést szervező köteles felelősségbiztosítást kötni a felsőoktatási duális szakképzésben részt vevő hallgató javára.

Az Sza tv. 70. § (3) bekezdése értelmében egyes meghatározott juttatásnak minősül a munkáltató által a duális képzésben hallgatói munkaszerződés alapján részt vevő hallgató részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel.

A gyakorlati képzés költségeinek elszámolása

A felsőoktatási duális képzés keretében szervezett szakmai gyakorlat finanszírozásával kapcsolatos új szabályokat a kiadvány 5. fejezetének [5.2.5.](#) és [5.5.3.](#) pontjai tartalmazzák.

Területi kamara feladat- és hatásköre a felsőoktatási duális képzésben

A felsőoktatási duális képzésben részt vevő gyakorlóléhelyek minősítését a Duális Képzési Tanács végzi. A felsőoktatási duális képzésben a kamarának jogszabályban rögzített közvetlen feladata jelenleg nincs, mégis fontos szerepe van a felsőfokú duális képzés továbbfejlesztésében, népszerűsítésében és elterjesztésében. A kamara feladata továbbá a felsőoktatási duális képzést vállaló gazdálkodó szervezet szakmai támogatása, tájékoztatása és a felsőoktatási duális képzésben való részvételre ösztönzése.

A gazdálkodó szervezet között létrejövő hallgatói szerződést, illetve a gazdálkodó szervezet és a felsőoktatási intézmény között létrejövő együttműködési megállapodást a területi kamarának nem kell ellenjegyeznie.

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR

Jogszabályok és szabályozó dokumentumok

Jogszabályok

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
1995. évi LXVI. törvény a köziratokról, a közlevéltárakról és a magánlevéltári anyag védelméről
1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról
1996. évi LXXXI. törvény a társasági adóról és az osztalékadóról
1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
1999. évi CXXI. törvény a gazdasági kamarákról
2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról
2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
2016. évi CL. törvény az általános közigazgatási rendtartásról
2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról
2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről
11/2020. (II. 7.) kormányrendelet a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról
12/2020. (II. 7.) kormányrendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról
100/1997. kormányrendelet az érettségi vizsga vizsgaszabályzatának kiadásáról
229/2012. (VIII. 28.) kormányrendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról

230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről

Szabályozó dokumentumok

A Szakképzés 4.0. – A Szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalomra (ITM, 2019)

Képzési és kimeneti követelmények

MKIK Szak-, és Felnőttképzési Önkormányzati Szabályzata

MKIK Kamarai Gyakorlati Oktatói Képzési és Vizsgaszabályzata

MKIK Mesterképzési és Mestervizsga Szabályzata

Programkövetelmények

Programtantervek

7 KAPCSOLÓDÓ HONLAPOK

<https://dualis.mkik.hu/>

www.mkik.hu

www.isziir.hu

<https://szakmavilag.hu/>

<https://akt.mkik.hu/>

<https://ikk.hu/> és

<https://szakkepzes.ikk.hu/> és

<https://szakkepzes.ikk.hu/>

www.nav.gov.hu

www.nive.hu

<https://palyaorientacio.nive.hu/>

<https://www.nak.hu/>

<http://www.meszk.hu>

[←1]

Az ITM szakmai véleménye alapján

[←2]

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium és a Pénzügyminisztérium egyeztetett álláspontja értelmében