

Főbb tudnivalók a

Rövidtávú szakképzési munkaszerződésről

(2-12 hetes időtartam)

(legutolsó frissítés:2026.01.27.)

A rövidtávra kötött szerződések kötésére, jellemzően tömbösített képzéseknél, illetve nyári gyakorlatoknál kerül sor. Leggyakrabban technikai képzéseknél találkozunk ezzel a szerződésformával.

1.Milyen időtávra tudok rövid távú szakképzési munkaszerződést kötni?

Az új szakmajegyzék szerinti képzéseknél a teljes szakirányú oktatásra szóló szerződés mellett, lehetőség nyílt rövid távú szerződéskötésre is. **A rövidtávú szerződést minimum 2, maximum 12 hetes időszakra lehet megkötni, naptári évenként 2 alkalommal. Éves szinten a 12 hetet nem haladhatja meg a rövidtávra kötött szerződések időtartama.**

2.Kikkel tudok rövid távú szakképzési munkaszerződést kötni?

-Szakképzési munkaszerződést az új rendszerben, szakmajegyzék szerint tanulókkal és felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személyekkel is lehet kötni

-Tanulmányait szakiskolában, szakképző iskolában vagy technikumban végzi

-rendelkezik ágazati alapvizsgával (Ágazati alapoktatást követően a diákoknak vizsgát kell tenniük, melynek feltétele, hogy megkezdhesse a szakirányú oktatást, illetve, hogy külső helyen végezhesse a gyakorlatát) vagy mentesült az ágazati vizsga alól.

-Csak olyan szakmát tanulóval lehet kötni, aki államilag támogatott képzésben tanul

2023.09.01-től rövidtávú (2-12 hét) szakképzési munkaszerződést nem köthet, az a képzésben részt vevő személy (felnőttképzési jogviszony), akinek van munkahelye máshol, mint ahol a gyakorlatát töltene. Az ő esetükben a szakirányú oktatás végéig kell megkötni a szakképzési munkaszerződést vagy a teljes szakirányú oktatásra kell szerződést kötni.

-a normatívára vonatkozó arányosítási szabály, mind a tanulói, mind a felnőttképzési jogviszonyban tanulóakra vonatkozik (18 év alattiaknál napi 7, 18 év feletti tanulóknál napi 8 órát tekintjük az arányosítás alapjának)

-a bér arányosítási lehetősége, viszont csak a felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezők esetében áll fenn. Heti 40 órás munkavégzést tekintünk 100%-nak, egy tömbösített gyakorlat vagy nyári gyakorlat esetén, ahol nincsenek iskolai napok.

-Szakképzési munkaszerződés köthető **felnőttképzési jogviszonnyal rendelkező diákokkal is.** Ez esetben 3 féle opcióval találkozhatnak:

1. Nincsen máshol munkahelye: Bére arányosítható, a normatívát a napi munkaidővel kell arányosítani. (Napi 8 órás munkaidő felel meg 100%-os normatívának)

2. Van munkahelye, és eltérő munkahelyen, mint ahol a gyakorlatát tölti: az ő esetükben **nem köthető rövidtávú szakképzési munkaszerződés. A szerződés a képzési idő végéig kell megkötni, így a külső gyakorlatot is erre az időszakra kell beütemezni.**

3. A cég saját dolgozója (a meglévő munkaszerződését kell kiegészíteni a Szakképzési munkaszerződés elemeivel vagy külön Szakképzési munkaszerződést kell kötni vele.) **A normatíva és az egyéb adókedvezmények csak akkor érvényesíthetőek, ha külön Szakképzési munkaszerződést kötnek a dolgozóval, és rendelkezik a cég kamarai engedéllyel. Bérük arányosítható, a normatívát a napi munkaidővel kell arányosítani. (Napi 8 órás munkaidő felel meg a 100%-os normatívának)**

Még mielőtt felvennénk a diákot azt feltétlenül tisztázni kell, hogy tanulói vagy felnőttképzési jogviszonyban tanul, valamint a képzési napokon hány órában foglalkoztatjuk, ugyanis a munkabér összegét és a lehívható normatívát alapvetően befolyásolhatja.

A munkabér arányosítása, amennyiben a gyakorlat iskolai napokat is érint, a teljes képzési idő óraszámával lehet arányosítani (nem kötelező arányosítani), nem pedig a cégnél töltött órászámmal. Ehhez van egy információs anyag: **Heti munkaidő megállapítása a szakképzési munkaszerződések esetén_SEGÉDLET) Ez egyébként a**

rövid időre kötött szerződéseknél (nyári összefüggő gyakorlatoknál) nem fordulhat elő, mert minden nap céges nap szokott lenni, itt pedig a duális képzőhelyen töltött munkaórákat kell csak figyelembe venni.

Amennyiben a gyakorlat csak céges napokat érint, pl. nyári gyakorlat idejére kötött szerződések, tömbösített képzésre szóló szerződés, minden olyan munkanapra jár a 100%-os munkabér, amely napokon a képzésben részt vevő személy a 8 órát ledolgozta. A 40 órás munkahetet tekintjük 100%-os bérnek. (Az arányosítás a bérnél nem kötelező, lehet adni a maximumot is.)

A Szakképzési munkaszerződés és a hozzá tartozó kitöltési útmutató elérhető honlapunkról.

<https://kemkik.positive.hu/szakkepzesi-munkaszerzodes>

3.Milyen feltételei vannak a Szakképzési munkaszerződés megkötésének?

-A képzés megkezdése előtt, a cégnek rendelkeznie kell kamarai engedéllyel, e nélkül nem kezdhető meg a képzés.

-A duális képzésbe bekapcsolódó cégnek rendelkeznie kell a törvény által előírt *tárgyi és személyi feltételekkel*.

Tárgyi feltételek: az adott szakmához tartozó Képzési és Kimeneti Követelményei között, a szakirányú oktatás eszközjegyzékei részében találja meg. (<https://ikk.hu/>)

Személyi feltételek:

-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 öt éves, az érintett szakképzetségnek 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 elsősorban a szakoktatói képesítéssel rendelkező személyt kell alkalmazni.

-amennyiben a cég úgy gondolja, hogy ezek alapján rendelkezik a megfelelő tárgyi és személyi feltételekkel, egy nyilvántartásba vételi kérelmet kell beküldenie a kamarának (a nyomtatvány elérhető a <https://kemkik.positive.hu/dualis-kepzohegyek-nyilvantartasa-ellenorzese> linken).

12-es szabály

Fontos szem előtt tartani, hogy továbbra is van mennyiségi korlátozás a képzőkre 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. Pl: 60 fő statisztikai állományú cég, maximum 18 fő tanulóval köthet szakképzési munkaszerződést. A szabály nem vonatkozik a Kkv-nak nem minősülő vállalkozásokra **és nem kell beleszámítani a rövidített idejű szakképzési munkaszerződést, vagy a saját munkavállalóval kötött szakképzési munkaszerződést**, valamint a régi OKJ szerinti képzésekre kötött Tanulószerződések/együtműködési megállapodások sem.

Ezek a fajta szerződések, ugyan nem számítanak bele a 12-fős létszámkorlátba, de a kamarai engedélyben szereplő létszámba bele kell férniük. Amennyiben létszámbővítésre lenne szükség, azt jelezzék a kamaránk felé.

4.Mikor ér véget a rövid időtartamra szóló a szakképzési munkaszerződés?

Alapesetben:

2-12 hetes szerződésnél: a határozott idő lejártával. 2 hétnél korábban, akkor sem érhet véget a szerződés, ha az óraszám egyébként lehetővé tenné. A 12 hetes éves maximális időtartamot pedig nem lehet túllépni, és az időarányos szabadság kiadásának is bele kell férnie.

További esetek lehetnek:

- Munkavállaló halála
- Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
- Ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik a továbbiakban
- Eltiltja a Kamara a vállalkozást a képzéstől

Munkaviszony megszüntetésének esetei: (részletes információt talál a dualis.mkik.hu oldalon)

- közös megegyezés
- felmondás: a közlést követő 15. napon (a duális képzőhely indokolni köteles)
- azonnali hatályú felmondás (a közlés napján)

5.Melyek a szakmát tanulóval kapcsolatos legfontosabb tudnivalók?

-a Szakképzési munkaszerződés megkötése előtt, a cégnek Kamarai engedéllyel kell rendelkeznie az új szakmajegyzék szerinti szakmára

-a tanulókat be kell jelenteni a NAV felé:

-Szakképzési munkaviszony létrejötte - T1041 szerződés létrejöttét megelőző nappal, legkésőbb a szerződés létrejöttének napján **1131-es** jogviszonykóddal

-Szakképzési munkaviszony megszűnése - T1041 a szerződés megszűnését követő 8 napon belül

{

Saját dolgozó esetében:

2 opció közül lehet választani 2023. július 1-től:

a, Úgy, mint eddig, a munkahely a dolgozó munkaszerződését módosítja, a kiegészítésben, kell rögzíteni a gyakorlatra vonatkozó feltételeket, valamint a dolgozó munkabérét, és szakképzési munkabérét. Ez esetben nem kell, hogy a kamarai engedéllyel rendelkező duális képzőhely legyen, viszont nem lesz jogosult a tanuló után járó kedvezményekre sem. (Nem hívhat le normatívát, és a dolgozó tanuló munkabére sem tehető adómentessé.)

Ebben az esetben nem lesz párhuzamos jogviszony, hiszen a 1101-es munkaviszony kódon továbbra is bejelentve marad a munkavállaló.

b, Külön szakképzési munkaszerződést köt a dolgozójával. Ezt csak akkor teheti meg, ha rendelkezik kamarai engedéllyel, ez esetben jogosult a kedvezményekre is. (Lehívhat normatívát, és a dolgozó tanulói munkabére is adómentessé tehető.)

Ekkor a meglévő munkaviszony mellett (1101-es kód), párhuzamosan a 1131-es jogviszonykódon is be kell jelenteni a szakképzési munkaszerződéssel rendelkező munkavállalót.

A korábban, még a módosítás előtt, (2023.07.01. előtt) a saját dolgozókkal megkötött szerződésmódosítások után 2023. december 31-ig lehetett igénybe venni az adókedvezményt. Ezt követően, ha nem rendelkeztek kamarai engedéllyel az adott szakmára, illetve nem kötnek külön szakképzési munkaszerződést, nem voltak jogosultak tovább a kedvezményekre.

-a szakmát tanulónak adott bér (maximum br 168000 ft-ig) szocho- és szja- mentes, csak TB-járulékot kell fizetni utána, **amennyiben külön Szakképzési munkaszerződést kötnek és duális képzőhelyként vannak nyilvántartva a kamaránál**

TÖRVÉNYVÁLTOZÁS SAJÁT DOLGOZÓK FOGLALKOZTATÁSÁBAN!

A Módtv. 117. §-a értelmében az alábbiak szerint módosul 2025. január 1-jétől a Szocho tv. 17/A. §-a:

„117. § A Szocho tv. 17/A. §-a a következő (2) bekezdéssel egészül ki: »(2) Az (1) bekezdés a) pontja szerinti adókedvezményt ugyanazon munkáltató ugyanazon munkavállalója tekintetében legfeljebb 12 hónapig érvényesítheti azon képzésben részt vevő személy tekintetében, aki a szakirányú oktatást az Szkt. 90/A. §-a szerint saját foglalkoztatónál teljesíti és legkésőbb a szakirányú oktatás befejezését követő második vizsgaidőszakban szakmai vizsgát tesz.«”

Kivétel: azok a képzések, aminél a szakirányú oktatás rész 2024. december 31. előtt indítottak el.}

-a tanulóra felelősségbiztosítást kell kötni

-jelenléti ívet kell vezetni

-a tanulót 6:00-22:00 óra között lehet foglalkoztatni, hétvégi munkavégzés csak azon cégek esetében, akik rendeltetésük szerint hétvégén is dolgoznak. (pl: vendéglátás)

-képzési program kidolgozása közösen az iskolával (melyet a KRÉTA rendszerbe fel kell tölteni)

-18 év alatti tanuló napi 7, 18 év feletti tanuló/képzésben részt vevő napi 8 órát dolgozhat

-A napi munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama is beszámítandó

-munkaruha, védőital, védőeszköz biztosítása, orvosi alkalmassági vizsgálat, munkavédelmi oktatás

-rendkívüli munkaidő nem rendelhető el

-a szakmát tanuló bérét csak átutalással lehet fizetni

-a gyakorlatról foglalkozási naplót kell vezetni a KRÉTA rendszerben

-Minőségirányítási rendszert működtet, mely a tanulókra is kiterjed vagy a Kamarai Minőségirányítási Szempontrendszert használja

-Képzési programmal kell rendelkeznie a cégnek, melyet a szakképző intézménnyel közösen dolgoznak ki. (Külön képzési programot kell kidolgozni, a 2-12 hetes gyakorlatokra is.)

-A technikus képzésben részt vevő tanulóknál érettségi vizsgák esetén, vizsgatárgyanként 4 nap mentesülés jár a munkavégzési kötelezettség alól. (Pl.: 3 vizsgatárgynál, összesen 12 nap)

-legfeljebb 4 hetes munkaidőkeretet lehet elrendelni a szakmát tanuló számára

-betegszabadság: 15 munkanap/év

-naptári évenként a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulót 45 nap, a felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezőt 30 nap szabadság illeti meg. (Már nem életkorhoz kötött.)

-a rövidtávra kötött szerződéseknél az éves szabadságot kell arányosítani a megkötött időtartamra, a szabadságot a szerződés ideje alatt kell kiadni

-a tanulói jogviszonnyal rendelkező diákok esetén a szabadság kiadásánál tekintettel kell lenni az őszi, tavaszi és téli szünetre

-**fő szabályként arra is figyelni kell, hogy a rövid távú szerződéseknél (a teljes szakirányú oktatásra kötött szerződésekre ez nem vonatkozik-20 nap egybefüggő szabadságot kell kiadni!) a nyári szünet idejére érvényesüljön az, hogy a tanulónak 30 nap egybefüggő iskolai és munkaszünet jár, amit nem kell munkával töltenie. A 30 napba beleszámíthatóak az időarányosan kiadott szabadság napjai, amit célszerű a gyakorlat elején vagy végén kiadni, hogy teljesüljön a 1 hónapos nyári szünet. Erre a szabályra, akkor kell tekintettel lenni, ha a gyakorlat nyár közepén, júliusban indul el. Itt már számolnunk kell, hogy az időarányos szabadság kiadását megelőzően, vagy követően összegyűlik e a tanulónak az összesen 30 nap egybefüggő szünet, azzal együtt, hogy az időarányosan kiadott szabadság napjait beleszámoljuk.**

-a ki nem adott szabadságot a cég köteles kifizetni a Szakképzési munkaszerződés megszüntetésekor/megszűnésekor

6.Tanulóknak járó munkabér és egyéb juttatások:

Munkabér:

-a tanulóknak a minimálisan adható bér havi br.100.000 ft, a maximálisan adható bér 168.000 ft

-a bér szocho-, SZJA-mentes

-csak társadalombiztosítási járulékot kell vonni belőle (18,5%)

-felnőttképzési jogviszony speciális esetei:

1. Felnőttképzésben tanuló esetében a duális képzőhely dönthet úgy, hogy a munkaidőnek megfelelően arányosítja a bért és az egyéb juttatásokat. 18 év feletti tanuló napi 8 órát dolgozhat, így, ha ennél kevesebbet dolgozik, arányosítva csökkenthető a bére. (Pl.: 40 órás munkahét jelentené a br.100.000 ft-os havi bért, ha a tanuló csak heti 10 órát tölt a cégnél, akkor minimális havi bér br.25.000 ft. A szakképzési munkaszerződés alapján járó bér felső határa br. 168.000 ft.

2. A normatíva lehívásánál viszont, kötelező az arányosítás. (18 év alatti tanulónál napi 7 órás, 18 év feletti tanulónál napi 8 órás munkavégzés jelenti a 100%-os napi normatívát.

3. Rövid távú szakképzési munkaszerződést, olyan felnőttképzési jogviszonnyal rendelkező képzésben részt vevővel nem köthetünk, akinek van munkahely máshol, mint, ahol a gyakorlatát tölti. Az ő esetükben a képzési idő végére kell beütemezni a külső gyakorlatot, hiszen ebben az esetben teljes képzési időre kötött szerződésnek fog minősülni.

-a munkabér kiszámolásánál az adott hónap összes munkanapját kell figyelembe venni, nem csak a cégnél töltött napokat! Ezért az iskolától is be kell kérni egy jelenléti ívet, hogy tudjuk az iskolában megjelent-e a tanuló. Ha a gyakorlat alatt nincsenek iskolai napok, természetesen nem kell jelenléti ívet kérni az iskolától.

-a bér igazolatlan hiányzás esetén csökkentendő, de az igazolatlan napokra normatíva nem érvényesíthető

-betegszabadság idejére csak 70%-os bér jár (a normatíva csak a céges napokra hívható le betegség esetén)

Egyéb juttatások:

-Amennyiben az azonos munkakörben dolgozók kapnak egyéb juttatásokat, a szakmát tanulónak is meg kell kapnia arányosan a ledolgozott napokra. Ha az azonos munkakörben dolgozók éves cafetériája meghaladja a br. 168.000 ft-ot, a szakmát tanulónak is legalább ennyit kell kapni. Az egyéb juttatások a minimálbér összegéig SZJA-mentesek.

7.Szakképzési munkaszerződés alapján lehívható képzési támogatás (normatíva):

-azon vállalkozások, akik szakmát tanulót foglalkoztatnak a szociális hozzájárulási adó terhére normatívát tudnak lehívni

-a normatívát havi bevallásban (08-as kódon) tudják lehívni

-azon cégek is lehívhatják a normatívát, akik szocho. fizetésére nem kötelezettek (pl. KIVA adóalany is)

-a normatíva mértékét nagy mértékben befolyásolja, hogy **az adott hónapban hány céges munkanapja** van a szakmát tanulónak (az iskolával történő megegyezéstől függ), **illetve az adott napon hány munkaórát tölt a munkahelyen.**

-minden olyan munkanap a cég javára írható, ami a duális képzőhelyen töltött nap és nem olyan munkanap, amelyre nem jár munkabér

-a normatívát arányosítani kell mind a tanulói jogviszony, mind a felnőttképzési jogviszony esetén->18 év alatti tanulónál napi 7 órás, 18 év feletti tanulónál napi 8 órás munkavégzés tekinthető 100%-os normatívának

-javasoljuk, hogy az adott hónap normatívájának kiszámolásánál, először a napi normatívát számolják ki, és ezek összeadásával állapítsák meg a havi támogatási összeget.

-A felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezőknél esetén nem kell figyelemmel lenni a tanítási szünetek rendjére.

-A tanév rendjében meghatározott (őszi, téli, tavaszi) iskolai szünetre kiadható szabadság és elszámolható a szocho-kedvezmény. Vagy ha a tanuló a tanítási szünetben a duális képzőhelyen dolgozik beosztás szerint, a szabályok betartása mellett, szocho-kedvezmény szintén elszámolható.

A szocho-kedvezmény ugyanis az alábbi esetekben vehető igénybe:

- minden munkaórára, amikor a szakmát tanuló ténylegesen a duális képzőhelyen van,

- betegszabadság azon napjain, amikor a duális képzőhelyen lenne, azaz a beosztás szerinti napokon (annyi munkaórára, amennyit ott töltene),

- szabadság idején annyi munkaórára, amennyit ott töltene, vagy ha ez nem értelmezhető, akkor a szakképzési munkaszerződés szerinti napi munkaidőre.

Tanulói jogviszony esetén az Szkt. értelmében a szabadságot elsősorban a tanítási szünetekben kell kiadni, de a duális képzőhelynek lehetősége van az Szkt. 84. § (2) bekezdésében foglaltak betartásával tanítási szünetre is beosztani a tanulókat. Az igénybe vett idő helyett - lehetőleg a következő szakirányú oktatási napon - ugyanolyan mértékben kell szabadidőt biztosítani.

A tanév rendjében meghatározott (őszi, téli, tavaszi) iskolai szünetre, valamint a szakképző intézmény által meghatározott nevelés nélküli munkanapokra, amennyiben nincs kötelező iskolai rendezvény, kiadható szabadság (és elszámolható a szocho-kedvezmény).

-Vannak olyan speciális esetek, amely napokra nem érvényesíthető normatíva:

-igazolatlan hiányzás esetén

-a betegszabadság olyan napjaira, amik iskolai napok lennének

-táppénzes napokra

-a vizsga előtti 5 nap felkészülési időre (amennyiben a tanuló igényli) a vizsga előtt (mert azt iskolában / ÁKK (ahol SZC is tulajdonos) / VKK kell töltenie a tanulónak). A gyakorlatban a szerződés hamarabb véget fog érni nagy valószínűséggel.

A normatíva kiszámoláshoz talál segítséget kamaránk honlapján (csatolt állományok között- Segédlet a havi normatíva kiszámolásához_2023_július-augusztus):

<https://kemkik.positive.hu/szakkepzesi-munkaszerzodes>

dualis.mkik.hu

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

8.Melyek a rövidtávú szerződéskötés előnyei és hátrányai?

Előnyök:

-a rövidtávú szerződésnél az iskola nagy valószínűséggel tömbösíti a képzést, így a szerződés időtartama alatt az összes munkanap a cég javára írható normatívaként. Így ezen **rövidebb időszakra jóval magasabb normatíva érhető el. A lehívható normatíva biztosan fedezi a tanulóval/ képzésben részt vevővel kapcsolatos egyéb költségeket.**

- a tanuló/képzésben részt vevő minden nap a cégnél tölti a gyakorlatát, így kihagyás nélkül tudnak haladni a tananyagban

-amennyiben a cég megszerzi a kamarai engedélyt az adott szakmára, a teljes szakirányú képzésre is tud később szerződést kötni, nem kell külön nyilvántartásba vételt kezdeményeznie

-azok a cégek, akik a 12-es szabály miatt nem tudnak több diákot foglalkoztatni, a rövid távú szerződéskötéssel tudják növelni a tanulók/ képzésben részt vevők számát, mivel ők nem számítanak bele a 12 fős korlátba (ha korábban megszerzett engedélyben kevesebb főre van engedély, akkor hatósági ellenőrzéssel emelhető a létszám)

-ha a vállalkozásnál a kijelölt oktatónak egész évben nem lenne ideje a tanulóval/ képzésben részt vevővel foglalkozni, a rövid távú szerződéskötés optimális választás lehet

-ha ki szeretné próbálni, milyen a duális képzésben részt venni, hogy alkalmas-e vállalkozás erre, egy rövidebb távú szerződéskötéssel is megteheti

Hátrányok:

-rövid távú szerződéseknél nem érvényesíthető a sikerdíj

-néhány hetes gyakorlat során nem biztos, hogy fel tudja mérni a diákban rejlő potenciált

Számítási példa:

140 órás gyakorlatot szeretne a cégnél teljesíteni egy tanulói jogviszonnyal rendelkező, 11. osztályos gépgyártás technológiai technikus (507151006) tanuló 2026. július 1. és augusztus 3. közötti időszakban.

A tanuló, ha 18 éven aluli maximum napi 7 órát dolgozhat. Tehát az említett példában a gyakorlata pont 20 munkanap, de ehhez még hozzá kell adni az időarányos szabadság napjait, ami a tanulói jogviszonnyal rendelkezők esetében, erre az időszakra 4 nap. (Ha 18 éven felüli lenne a tanuló, napi 8 órát dolgozna, így rövidebb idő alatt is teljesíthető lenne a gyakorlat.)

Külön képzési programot kell készíteni a rövidített idejű szerződésekre is, ebben az esetben a tervezett képzés időtartama nem lehet 2 hétnél kevesebb, és 12 hétnél több. A képzési időbe az időarányos szabadságot is bele kell kalkulálni. Tanulói jogviszonyban naptári évenként 45 munkanap, felnőttképzési jogviszonyban 30 munkanap szabadság jár a tanulónak/ képzésben részt vevőnek.

Tanuló bérének kiszámítása:

(Kiegészítés: A felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezők bére arányosítható. (Nem kötelező!) Akkor jár nekik a 100%-os bér, ha minden nap 8 órát dolgoznak, ellenkező esetben a vállalkozás dönthet úgy, hogy arányosított bért fizet.)

2026. július hónap munkanapjainak száma: 23 munkanap

2026. augusztus hónap munkanapjainak száma: 21 munkanap

A példában szereplő tanulónak a minimálisan adható havi bér: br.100.000 ft, maximális mértéke br. 168.000 ft.

100.000 ft/ 23= 4348 ft/tanuló/nap júliusban

100.000 ft/ 21= 4762 ft/tanuló/nap augusztusban

Tehát az említett példában: 4348*23= br.100.000 ft/ tanuló/ július hónap

4762*1=br.4762 ft/ tanuló/ augusztus hónap

a tanuló munkabére (ha 23 munkanapot tölt júliusban és 1 munkanapot augusztusban a cégnél a tanuló)

Napi normatíva kiszámítása az említett példában: (Szakmánkként, évfolyamonként, munkaóránkként eltérő összeg lehet)

(1.200.000*1,2*2,85/ 253)*1=16.221 ft/ tanuló/ nap (nem kell arányosítani, hiszen a tanuló napi 7 órát dolgozott, így beírhatjuk az 1-es szorzószámot a munkaóra arányához)

Havi normatíva ez esetben a következőképpen alakul:

Július: $16.221 \cdot 23$ nap= 373.083 ft/tanuló/hónap +TAO kedvezmény

Augusztus: $16.221 \cdot 1$ nap=16.221 ft/tanuló/hónap+TAO kedvezmény

A normatíva számításról a következő oldalakon talál egy részletes leírást:

<https://kemkik.hu/szakkepzesi-munkaszerzodes> Csatolt állományok: Segédlet a havi normatíva kiszámolásához Szakképzési munkaszerződésnél_2026_JANUÁR_27

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

FONTOS! Amíg nem rendelkezik kamarai engedéllyel a képzéshez, ne kössön szerződést a tanulóval!

Ez a dokumentum a képzéssel kapcsolatos legfontosabb információkat foglalja magába, nem terjed ki minden részletre. Tartalma a későbbi törvényváltozások, állásfoglalások hatására változhat. Honlapunkon mindig a legfrissebb verzió érhető el. A dokumentum tájékoztató jellegű, nem tekinthető állásfoglalásnak. A benne foglaltakra felelősséget vállalni nem tudunk.

Bővebb információt talál:

<https://kemkik.hu/szakkepzes>

<https://www.facebook.com/kemkik>

dualis.mkik.hu

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