

Főbb tudnivalók

a teljes szakirányú oktatásra kötött

Szakképzési munkaszerződésről

(legutolsó frissítés:2025.04.10.)

1.Kikkel lehet Szakképzési munkaszerződést kötni?

-Szakképzési munkaszerződést az új rendszerben tanuló, szakmajegyzék szerint tanuló diákokkal lehet kötni

-Tanulmányait szakiskolában, szakképző iskolában vagy technikumban végzi

-rendelkezik ágazati alapvizsgával (Ágazati oktatást követően a diákoknak vizsgát kell tenniük, melynek feltétele, hogy megkezdhesse a szakirányú oktatást, illetve, hogy külső helyen végezhesse a gyakorlatát) vagy mentesül 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 tanulókra 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 **felnőttképzésben tanuló diákokkal is**. Ez esetben 3 féle tanulóval 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, a képzési napokon hány órában foglalkoztatjuk, mert a munkabér összegét és a lehívható normatívát alapvetően befolyásolhatja.

A felnőttképzési jogviszonyban tanulók esetében a munkabér arányosításánál, 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 tájékoztató anyag: Heti munkaidő megállapítása a szakképzési munkaszerződések esetén SEGÉDLET

Az arányosítás a felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezők esetében 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>

2.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**, valamint a szakképző intézménnyel közösen kialakított **képzési programmal**, valamint minőségirányítási rendszerrel, ami a tanulókra is kiterjed/**Kamarai minőségi szempontrendszerrel (KAMSZER). A KAMSZER példatár és a Képzési program**

útmutató is letölthető honlapunkról: <https://kemkik.hu/dualis-kepzhelyek-nyilvantartasa-ellenorzése>).

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 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 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-kepzohelyek-nyilvantartasa-ellenorzesse> 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, valamint nem kell beleszámítani a **rövidített idejű szakképzési munkaszerződést**, vagy a **saját munkavállalóval kötött szakképzési munkaszerződést**. 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.**

3.Milyen időtartamra lehet Szakképzési munkaszerződést kötni?

1. Teljes szakirányú képzés idejére
2. Naptári évenként két alkalommal **2-12 hét** közötti időtartamra. **Az összes képzési időtartam nem haladhatja meg, éves szinten a 12 hetet.**

E két esettől eltérő időtartamra, nem lehet szerződést kötni.

4.Mikor ér véget a szerződés?

Alapesetben:

- **Teljes szakirányú képzésre kötött szerződésnél (tanulói jogviszony):** a végzős évfolyam utolsó tanítási napjával,
- **Teljes szakirányú képzésre kötött szerződésnél (felnőttképzési jogviszony):** a bizonyítvány és a törzslap kiállításának hónapjának utolsó napjával,
- **2-12 hetes szerződésnél:** a határozott idő lejártával.
- **Tanuló tovább foglalkoztatásának lehetősége*(lásd. a tájékoztató végén)**

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 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 lehet igénybe venni az adókedvezményt. Ezt követően, ha nem rendelkeznek kamarai engedéllyel az adott szakmára, illetve nem kötnek külön szakképzési munkaszerződést, nem lesznek jogosultak tovább a kedvezményekre.

-a tanulói munkáért 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 Szt. 90/A. §-a szerint saját foglalkoztatónál teljesíti és legkésőbb a szakirányú oktatás befejezését követő második vizsgaidőszakban szakmai vizsgát tesz.«”

Kivétel: azok a képzések, aminek 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 tanulók 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.)

-Szakmai vizsgára felkészülési időként a szakképzési munkaszerződéssel részt vevő tanuló kérésére, a szakmai vizsga előtt egy alkalommal 5 munkanap egybefüggő felkészítést szervez. Az esetek többségében nagy valószínűséggel, eddigre már véget fog érni a szerződés.

-legfeljebb 4 hetes munkaidőkeretet lehet elrendelni a tanuló számára

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

-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 tanulói jogviszonnyal rendelkező diákok esetén a szabadság kiadásánál tekintettel kell lenni az őszi, tavaszi és téli szünetre, valamint nyáron összefüggően, a tanuló kérésének megfelelő időpontban 20 nap szabadságot kell biztosítani, ezen felül a cég dönti el, mikor szeretné kiadni a tanuló szabadságát

-nem javasolt például augusztus 1-jétől kötni a szakképzési munkaszerződést, mivel ez esetben a naptári év hátralévő részére időarányosan járó szabadság 19 nap, miközben szinte a teljes augusztust (20 egybefüggő munkanapot) ki kell adni a tanulónak. Azaz az időarányos szabadság nem elég a nyári kötelezően kiadandó szabadságra sem, és nem jut szabadnap a további iskolai szünetekre sem, miközben nem tudják szakirányú oktatásra kihasználni, hogy már nyáron megkötötték a szakképzési munkaszerződést.

-ha év közben kötődik a szerződés a szabadságot arányosítani kell

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

6.Tanulóknak járó munkabér és egyéb juttatások:

Munkabér:

-a tanulónak a minimálisan adható havi bér 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. A teljes szakirányú oktatásra kötött szerződéseknél nem a cégnél töltött munkaórát vesszük alapul, hanem a teljes képzési idő órászámával lehet arányosítani. Ehhez találnak egy információs anyagot az oldalunkon- **Heti munkaidő megállapítása a szakképzési munkaszerződések esetén_SEGÉDLET**

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

3. Amennyiben a képzőhely olyan személlyel köt szerződést, akinek máshol van munkahelye a szabadságot már nem kell arányosítani.

-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.

-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 betegszabadság 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 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 (ősz, 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 (ősz, 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 nagy valószínűséggel hamarabb véget fog érni.

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.Sikerdíj lehívása:

-abban az esetben, ha a tanuló egybefüggően, legalább 6 hónapot töltött a cégnél, a képzés végén, amennyiben a tanuló sikeres szakmai vizsgát tesz, sikerdíj lehívására lesz jogosult

-sikerdíj összege: a szerződés végéig igénybe vehető normatívák összegeit összeadjuk, és a teljes összeg 20%-át tudjuk még lehívni.

-Annál a tanulónál, ahol arányosítanunk kell a normatívát ott, a teljes támogatási összeg arányos részének a 20%-át tudjuk lehívni.

-2-12 hétre kötött Szakképzési munkaszerződések után nem érvényesíthető a sikerdíj

9.Hogyan alakítható a Szakképzési munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé?

1. A szakképzési munkaszerződés főszabály szerint az Szkt. 87. § (1) bekezdés b) pontja szerint annak a tanítási évnek a tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló miniszeri rendeletben meghatározott utolsó tanítási napján szűnik meg, amelyben a tanuló a szakirányú oktatást közvetlenül követő első szakmai vizsgáját megkezdzi. A szakképzési munkaszerződés meghosszabbítható a munkaszerződés módosításával, egyúttal normál munkaviszonnyá történő átalakításával, ekkor a szakképzési tanév rendjében a befejező

évfolyamra meghatározott utolsó tanítási nap után normál, határozatlan idejű munkaviszonyként folytatódik.

Ezzel kapcsolatban – a továbbfoglalkoztatásra tekintettel – további adókedvezményekre jogosult a munkáltató, kizárólag folyamatos jogviszony esetén: TAO-kedvezmény, illetve egyéni vállalkozó esetén vagy őstermelő esetén SZJA-kedvezmény (meghatározott adóalapot csökkentő tétel révén) és a munkaerőpiacra lépők szocho-kedvezménye [Szocho tv. 11. § alapján a foglalkoztatás első három évére, beleértendő az szakképzési munkaszerződés időszaka is].

2. Kizárólag tanulói jogviszony esetén bármely duális képzőhely számára nyitva áll annak a lehetősége, hogy egy Ptk. szerint megkötött megállapodás formájában is (ami tulajdonképpen egy szándéknyilatkozat) meghosszabbítható a szakképzési munkaszerződés hatálya tanulók esetén a tanulói jogviszony végéig, azaz június végéig, és a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó, szerződés szerinti tevékenységre szocho-kedvezményt is elszámolhatnak.

Ebben az esetben a szocho-kedvezmény a szakképzési munkaszerződés keretében végzett munkaórákra a szakképzési munkaszerződés hatályának végéig igénybe vehető.

A képzési programot a szakirányú oktatás időtartamával adekvát módon kell elkészíteni, illetve kiegészíteni azzal, hogy a leírt értelmezésnek racionálisan megfelelő szakmai, készségátadási tartalmak kerüljenek beépítésre, pl. valamely tevékenység, készség gyakorlása. A KRÉTA-ban a tanulói jogviszony megszűnéséig rögzíthető adat a duális modulban.

A fenti értelmezés a szakképzésért felelős minisztérium állásfoglalásán alapul, amelynek a lényege a következő. Az Szkt. 87. § (3) bekezdése felülírja a 87. § (1) bekezdés b) pontjában

meghatározott főszabályt. Kimondja ugyanis, hogy ha a felek (duális képzőhely és a tanuló) megállapodnak a szakképzési munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá történő alakításáról július 1-jei hatállyal, a szakképzési munkaszerződés nem szűnik meg a törvény erejénél fogva az utolsó tanítási napon. A július 1-jei hatály az Szkt. 87. § (1) bekezdés a) pontjából következik, miszerint a szakképzési munkaszerződés a tanulói jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napján szűnik meg. A tanulói jogviszony Szkt. 56. § b) pontja szerint a szakmai vizsgaidőszak utolsó napján, azaz

június 30-án szűnik meg, és a munkaviszony július 1-jével már határozatlan idejű munkaviszonnyá alakul át, ezáltal a jogfolytonosság beáll.

Ha tehát a duális képző és maga a tanuló el szeretne térni az Szkt. 87. § (1) bekezdés b) pontjától (azaz nem szeretnék, hogy a munkaszerződés a tanítási év utolsó napján megszűnjön), és ehelyett az Szkt. 87. § (3) bekezdése alapján szeretnék eljárni (továbbfoglalkoztatás és jogfolytonosság biztosítása), szükség van arra, hogy a duális képzőhely és a tanuló, hivatkozva a köztük meglévő szakképzési munkaszerződésre, a Ptk. szabályozásának megfelelő megállapodásban egyértelműen kinyilvánítsák, hogy a munkáltató legkésőbb július 1-jével határozatlan idejű munkaviszonyt létesít, a tanuló pedig kijelenti, hogy neki is szándékában áll a munkáltatóval határozatlan idejű munkaviszonyt létesíteni.

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>

KEM KIK