

**BIHALL TAMÁS**  
A VÁLLALKOZÁSOK  
SZÁMÍTHATNAK  
A KAMARÁRA

SAJÁT DOLGOZÓ  
DUÁLIS KÉPZÉSE

**VÖRÖS-GUBICZA ZSANETT**  
FÓKUSZBAN A DUÁLIS  
SZAKKÉPZÉS HATÉKONY  
MŰKÖDÉSE

SIKERTÖRTÉNETEK

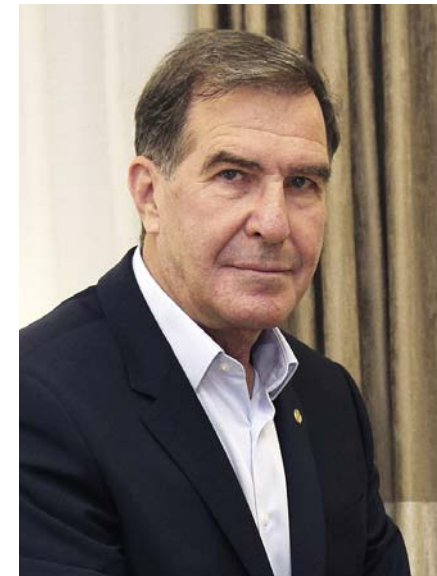




- 1 A VÁLLALKOZÁSOK SZÁMÍTHATNAK A KAMARÁRA
- 2 FÓKUSZBAN A DUÁLIS SZAKKÉPZÉS HATÉKONY MŰKÖDÉSE
- 3 NORMATÍVA- ÉS KÖLTSÉGGKALKULÁTOR
- 4 OKLEVELES TECHNIKUSKÉPZÉS
- 6 ÁGAZATI KÉPZŐKÖZPONTOK A DUÁLIS KÉPZÉSBEN
- 7 A KAMARAI MINŐSÉGI SZEMPONTRENDSZER „ÉLESBEN”
- 8 SAJÁT MUNKAVÁLLALÓ SZAKIRÁNYÚ OKTATÁSA
- 10 ELSZÁMOLÁSI SPECIALITÁSOK
- 11 SAJÁT DOLGOZÓ KÉPZÉSE
- 12 A RÖVID CIKLUSÚ SZAKKÉPZÉSI MUNKASZERZŐDÉS
- 13 VÁLLALATI LEHETŐSÉGEK A FELSŐOKTATÁSBAN
- 14 A FIATALOKKAL MEGSZERETTETIK A SZAKMÁT
- 15 KINCSET JELENT A SZAKTUDÁS
- 16 A TANULÓK FELVESZIK A RITMUST

# A VÁLLALKOZÁSOK SZÁMÍTHATNAK

## A KAMARÁRA



**BIHALL TAMÁS**  
az MKIK oktatási- és képzési ügyekért felelős alelnöke

A cégek számára a szakképzés terén a legnagyobb kihívás, hogy már csak munkaszerződéssel tudnak belépni a duális képzésbe, a korábbi tanuló szerződések már csak kifutó rendszerben léteznek. Bihall Tamás, az MKIK oktatási- és képzési ügyekért felelős alelnöke szerint a kezdeti idegenkedés után az üzleti világ megértette, hogy a jövőben a munkaerő biztosításának egyik lehetséges és fontos eszköze a tanulóképzésben való részvétel. Ennek megfelelően nő a munkaszerződéssel foglalkoztatott diákok száma.

ködő szakmáknál látunk. A turizmusban és a vendéglátásban, ahol jelenleg ugyancsak vannak problémák, gyakorlatilag teljesen megtörtént az átállás. A minisztérium vezetőivel át fogjuk nézni, hol kell még beavatkozni a rendszerbe, és reményeink szerint a módosítások bekerülnek a tavaszi törvényhozási folyamatba.

### **Az energiaválság hogyan érinti a képzőhelyeket?**

A továbbra is működő duális képzőhelyek meg fogják oldani a helyzetet. A probléma azoknál a cégeknél van, amelyek bezárnak, azért, hogy ne kelljen fűteni, például a szállodában vagy az étteremben. Ilyenkor eltűnik a képzőhely is. Nyilván ezeket az eseteket egyedileg kell megvizsgálni és orvosolni, de remélem, hogy az energiaválság nem akasztja meg a duális képzés folyamatát.

### **Az MKIK hogyan tudja ebben a helyzetben segíteni az érintett vállalkozásokat?**

Az energiaválság, mérettől függetlenül, minden vállalatot érint. Legfeljebb a nagyok jobban fel tudnak készülni, van tőketartalékuk, vagy a szolgáltatóknál jobb a tárgyalási pozíciójuk. A kamarai kutatóintézet a PwC közreműködésével készítetett ezzel kapcsolatban egy felmérést, amelynek alapján javaslatokat teszünk a minisztériumnak a cégek megsegítésére. A megújult

Széchenyi Kártya Program például kedvezményes forrásokat biztosít az átálláshoz, a különféle energetikai beruházások megvalósításához. Ezen kívül rengeteg információt adunk a vállalkozásoknak, amelyek eddig nem igen foglalkoztak energiatakarékosági kérdésekkel. Napi szinten érkeznek a témában megkeresések, reményeink szerint sokat tudunk segíteni.

### **A napi gondokban milyen szerepet tud vállalni a területi kamarai hálózat?**

A kamarai hálózat a terepen működik. Az MKIK-ban nyilván koordinálni tudunk, tanulmányokat adunk kézbe, menedzseljük a Széchenyi Kártyát, de annak az értékesítése, a közvetlen vállalati kapcsolattartás a 23 területi kamara dolga. Pontosan látjuk, hogy a szakképzésben melyik területen van több vagy kevesebb munkaszerződés. Az adott területi kamaráknak igyekszünk jó példákat, módszereket mutatni, hogyan javítsák az együttműködést a centrumokkal, miként készítsék fel jobban a cégeket. Ezek mind olyan feladatok, amelyeket a területi kamarai munkatársak napi szinten végeznek.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Üzleti 7 Magazinja  
Alapította: a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara 1996-ban

**Felelős szerkesztő:** Osváth Sarolta | **Szakmai lektor:** Vörös-Gubicza Zsanett | **Szerkesztőség:** +36 30 960-6611 | **Kiadja:** MKIK Szolgáltató Nonprofit Kft., 1054 Bp., Szabadság tér 7., Tel.: 474-5151, fax: 474-5159 | **Felelős kiadó:** Való-Sipos Ágnes ügyvezető igazgató | **Munkatársak:** Kocsi Margit, Losonczi Livia  
**Fotók:** MKIK, KIM, Nestlé, Continental Automotive Kft., Dzsellastrade Kft., Depositphotos | **Online kivitelezés:** Pátria Nyomda Zrt., 1117 Budapest, Hunyadi János út 7., www.patria.hu | Az Üzleti7 Magazin című kiadvány bármely részének másolásával, terjesztésével, az adatok elektronikus tárolásával és feldolgozásával kapcsolatos minden jog fenntartva. Értesítéseket csak az Üzleti7 Magazinra hivatkozva lehet átvenni! | ISSN: 1416-5023



# FÓKUSZBAN A DUÁLIS SZAKKÉPZÉS

## HATÉKONY MŰKÖDÉSE

A 2022-es év a monitoring jegyében telt, a szakképzési igazgatóság munkájának fókuszában a szakképzés szabályozásának és a duális képzés gyakorlati működésének áttekintése állt – válaszolta lapunknak Vörös-Gubicza Zsanett, az MKIK oktatási és képzési igazgatója, akit arról kérdeztünk, hogy ebben az évben milyen célokat tűztek ki.

**Milyen szempontok kerültek 2022-ben a középpontba és milyen eredményeket sikerült felmutatni a szakképzés területén?**

Az idei évben a szakképzés minden területén annak felmérésére törekedtünk, hogy a szakképzési rendszer változásai milyen hatást váltanak ki a szakképzés szereplői körében. Az eddigi eredmények alapján azt már látjuk, hogy nagyobb változtatásokra egyelőre nincs szükség, viszont sok apró, a hatékonyabb működést segítő finomítást kell még elvégezni.

**Milyen területeken tartják szükségesnek a változtatásokat? Esetleg a törvény módosítására is tesznek javaslatot?**

Teljes körűen áttekintettük főként a kamarai, a vállalati és ezekkel összefüggésben az iskolai rendszer működését, ezek egymáshoz való viszonyát jogszabályi szinten és a gyakorlatban. Megnéztük, hol vannak zökkenők, bizonytalanságok. Világossá vált, hogy például bizonyos jogszabályok megfogalmazása nem elég konkrét és egyértelmű, ezért többféleképpen értelmezhető. A szakképzési törvény tavalyi legjelentősebb változása, hogy a korábbi tanulószervezők helyett bevezette a munkaszerződések rendszerét. A legtöbb kérdés természetesen ennek kapcsán merült fel.

**Hogyan érinti mindez a kamarai hálózatot, amelynek kulcsszerepe van a korszerű szakképzés kialakításában?**

Túl vagyunk egy nagyon átfogó vizsgálaton, amely az összes duális képzőhelyre kiterjedt. Teljeskörűen áttekintettük a működésüket, a személyi, tárgyi feltételektől kezdve egészen addig, hogy a szakképzési törvényben előírt minőségirányítási rendszer követelményeinek eleget tudnak-e tenni. A vizsgálatot és a minősítést követően a cégek, vállalkozások új nyilvántartási rendszerbe kerültek. Meglepő volt, hogy sok cég került ki a rendszerből, viszont csaknem ugyanannyi új lépett be, tehát gyakorlatilag csaknem teljesen kicserélődött a duális képzésben résztvevők állománya, minőségi csere történt. Ugyanakkor a megynként elvégzett vizsgálatok szerint a duális képzőhelyek kínálata és a tanulók szakképzés iránti kereslete fedi egymást, számban és szakmák tekintetében is. Összességében azonban nem lehet általánosítani, sem a méret, sem az ágazat alapján, szinte cégenként más és más motiváció miatt lépnek be a duális rendszerbe. Tény, hogy egyre többen tartják a munkaerő-utánpótlás működőképességének modelljének.

**A területi kamarák hálózata hogyan vesz részt a szakképzés átalakításában?**

Területi kamaránként négy-öt felkészült tanácsadó tartja a kapcsolatot a szakképzés helyi meglévő és



**VÖRÖS-GUBICZA ZSANETT**  
az MKIK oktatási és képzési igazgatója

a potenciális szereplőivel. Szakmaspecifikus, célirányos felkészítésük folyamatosan zajlik. Sok múlik rajtuk, végül is ők a kulcsfigurái a duális képzés megerősödésének.

**Milyen célt jelölt meg az MKIK 2023-ra a szakképzés fejlődése érdekében?**

Jövőre a legfontosabb a rendszer hatékonyságának növelése. Nem feltétlenül az, hogy minél több cég lépjen be a duális képzésbe, hanem az, hogy az igények egymásra találjanak és a kínálat minőséget adjon. Ennek egyik eszköze, hogy az ágazati készségtanácsok mintájára már megynként, az ott legjellemzőbb öt ágazatában vállalati fórumokat alakítottunk ki. Ezen kívül a felnőttképzésben is új, hatékony megoldásokat keresünk, amelyek segítik a szakképzett munkaerő biztosítását. A vállalatok már a komplex oktatási rendszerrel kapcsolatos tanácsadást, segítséget várják tőlünk. Ez a jövő.

OSVÁTH SAROLTA

## NORMATÍVA- ÉS KÖLTSÉGGKALKULÁTOR

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

A duális képzés egyik fontos eleme annak pénzügyi vonzata. A bevételi oldalt tekintve az állam jelentős mértékű támogatásban részesíti azokat a vállalkozásokat, amelyek felvállalják a tanulók szakirányú oktatását. Ennek mértéke több tényezőtől is függ. A normatíva- és költségkalkulátor segíti a cégeket abban, hogy hozzávetőlegesen meghatározzák a támogatás mértékét, a kapcsolódó költségek megadását követően pedig a duális képzés egyenlegét.

Működését tekintve az alkalmazás felhasználóbarát, jól áttekinthető, könnyen kezelhető, logikusan felépített. A támogatás és a költségek mértékének kiszámolásához szükséges összes bemeneti adatot a rendszer jól felépített struktúra szerint kéri be, az adott információ bevételéhez leginkább optimális megoldás alkalmazásával.



### HOGYAN SEGÍT A KALKULÁTOR?

- ✓ Az összes jogviszonyt kezelni tudja. Ennek megfelelően alkalmazható a szakképzési munkaszerződéses, a kifizető tanulószervezős és együttműködési megállapodásos képzésre. A szakképzési munkaszerződésen belül szakiskolai tanulók esetén is használható.
- ✓ Különböző időtávokra képes számításokat végezni. Például használhatjuk adott hónapra vonatkozó adatok meghatározásához, de akár több évre kiterjedően is készíthetünk kalkulációt. Amennyiben a kiválasztott időszak több évfolyamot is felölel, az egyes évfolyamokra külön-külön is megkapjuk a támogatás és a költségek, valamint az egyenleg mértékét azon felül, hogy ezeket az összegeket az alkalmazás a teljes időszakra is megadja.
- ✓ Az egy hónapra elszámolható munkanapok számát egy csúsztató segítségével lehet könnyen megadni. Számos helyen az előre legyártott és testreszabott listákból lehet lenyíló ablakban a kívánt adatot kiválasztani.



### Normatíva- és költségkalkulátor

Amennyiben Ön duális képzőhelyként tanulókat kíván fogadni, akkor kalkulátorunk segítségével meg tudja határozni, hogy hozzávetőlegesen mekkora összegű adókedvezményre és költségekre számíthat az Ön által kiválasztott hónapban vagy akár több hónapot felölelő időszakban. A duális képzőhely adókedvezményt vehet igénybe az általa foglalkoztatott tanulók, illetve képzésben részt vevő személyek után a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény és annak végrehajtásáról szóló 12/2020. Korm. rendelet által meghatározott mértékben. Az adókedvezmény mértéke számos tényezőtől függ (például szakképzési munkaszerződés vagy – kifizető rendszerben – tanulószervezős keretében történik a képzés, milyen szakmát hányadik évfolyamon tanul a diák, igénybe tudja-e venni az ún. sikerdíjat stb.). A kalkulátor ezért csak tájékoztató jellegű!

Szakképzési munkaszerződés Tanulószervezős Együttműködési megállapodás Szakiskolai képzés SZMSZ

### Szakképzési munkaszerződés

Kérjük válassza ki, hogy milyen szakmát tanuló diákokat kíván fogadni! Kezdje el begépelni a szakma nevét vagy azonosító számát!

Szakma:



# OKLEVELES TECHNIKUSKÉPZÉS



Dr. Klész Tibor  
MKIK, duális képzési  
osztályvezető

**A 11. évfolyamos technikus tanulók a 2022/2023-es tanévtől már vállalati körülmények között vehetnek részt a duális képzésben. Ekkortól szakképzési munkaszerződést is köthetnek, amelyre jellemzően tömbösített formában kerül sor.**

A technikusképzés egyik speciális módja az okleveles technikusképzés, melyet a technikum és valamely felsőoktatási intézmény által közösen kidolgozott szakmai program szerint szerveznek meg. Ez a képzés duális keretek között is folyhat. Ha egy technikus tanuló az okleveles technikusképzésben vesz részt, a megszerzett szakmával magasabb szintű szakmai ismeretekre tesz szert. A tanulók az okleveles technikusképzésben szakképzési munkaszerződéssel is kihelyezhetők a duális képzőhelyekre.

Az okleveles technikusképzés előnye a tanulók számára, hogy a felsőoktatási felvételi eljárás során – a szakképzettség szakirányának megfelelő továbbtanulás esetén – kizárólag a szakmai vizsga eredménye után járó pontszám alapján is felvételt nyerhetnek a felsőoktatásba.

Emellett amennyiben egy tanuló a szakmai oktatást a technikum és valamely felsőoktatási intézmény által közösen kidolgozott szakmai program keretében végezte, és az oklevele az „okleveles technikus” megjelölést tartalmazza, az így megszerzett tudás kreditpontként beszámítható a későbbi felsőoktatási tanulmányok során. A felsőoktatási szakon elsajátítható szaktudás pedig rövidebb idő alatt is megszerzhető, az előre meghatározott

kreditek beszámításával. A kreditbeszámítás eredményeként felszabadult időt a hallgató akár a képzési területének bővítésére vagy munkavállalásra is fordíthatja. A tudásbeszámítás feltételeit és a felsőfokú képzés időtartamát a technikum és a felsőoktatási intézmény együttműködési megállapodása rögzíti. A képzési idő az okleveles technikusképzésben ugyanúgy öt év, mint a hagyományos formában. A többlet oktatási tartalom az ágazati alapkutatást követően, a 11. évfolyamtól a szakirányú oktatás során épül be a képzésbe.

## OKLEVELES TECHNIKUSKÉPZÉS – TÖMBÖSÍTETT FORMÁBAN

Az okleveles technikusképzés megvalósítható tömbösített formában is. A technikumban ugyanis a 11. és a 12. évfolyamon még viszonylag alacsony a szakirányú oktatás óraszám, amely nem teszi lehetővé az egész éves folyamatos jelenlétet a duális képzőhelyen. A 13. évfolyamon lesz olyan mértékű a gyakorlati jellegű óraszám, amely már a teljes tanévben indokoltá teszi a duális képzőhelyre történő kihelyezést. A szakképzési munkaszerződés nem csak a szakirányú oktatás teljes időtartamára köthető, hanem évente egy alkalommal, legalább 4 és legfeljebb 12 hét egybefüggő időszakra is. Így az egyébként nagyjából heti egy

gyakorlati napot jelentő technikusképzés esetén a szakirányú oktatási napokat egybefüggően, összevonva is meg lehet szervezni. A rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés megkötésére egy naptári évben egyszer van lehetőség, de egy tanévben, például ősszel és tavasszal összesen akár kettő is köthető.

Ha összeadjuk a lehetséges maximális időt, amelyet az ilyen szakképzési munkaszerződéssel le lehet fedni, látható, hogy az okleveles technikusképzésben részt vevő tanuló egy tanévben akár 24 hetet is eltölthet a vállalatnál.

Okleveles technikusképzésben részt vevő tanuló természetesen nem csak tömbösített formában, hanem a képzési idő végéig tartó szakképzési munkaszerződéssel is lehet fogadni, elsősorban a befejező évfolyamon.

## EGYÜTTMŰKÖDÉS

Ahogy a szakképzés egészében, úgy az okleveles technikusképzésben is kiemelt szerepe van a szereplők hatékony együttműködésének. Ez azért is lényeges, mert az új szakképzési rendszerben a szakmai elméleti ismeretek oktatását nem csak a szakképző intézmények, hanem a duális képzőhelyek is megszervezhetik, azaz nemcsak a gy-

akorlati képzést, hanem akár a teljes szakirányú oktatást is vállalhatják. A „normál” duális képzés is a szakképző intézmény és a duális képzőhely által közösen kialakított képzési program alapján folyik. Az okleveles technikusképzésben – amennyiben duális formában valósul meg – kettő helyett három szereplő (iskola, egyetem, képzőhely) együttműködésére van szükség.

A képzési program tartalmazza a tananyagelemek oktatásának megosztását a szakképző intézmény és a duális képzőhely között, valamint a szakképző intézmény és a duális képzőhely közös értékelési és minősítési szempontjait. A feleknek már a szakirányú oktatást megelőzően be kell osztaniuk, hogy a tanuló az adott tanévben melyik tanítási, képzési napon van a duális képzőhelyen, és melyiken az iskolában. Ez az okleveles technikusképzés esetén egyaránt fontos, bármelyik évfolyamról, tömbösített vagy nem tömbösített formáról van is szó. A duális képzőhely később is hasznát

veheti együttműködésnek, ugyanis az okleveles technikusképzésben duális formában, szakképzési munkaszerződéssel részt vett tanuló felsőfokú tanulmányai is folyhatnak később duális keretek között, ugyanazon képzőhelyen, immáron hallgatói munkaszerződéssel.

## OKLEVELES TECHNIKUSKÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐ ISKOLÁK

Az első okleveles technikusképzések a 2021/2022-es tanévtől 16 szakképzési centrum 27 technikumában indultak, 2022 őszétől pedig már 45 szakképző intézményben folynak. A legnépszerűbbek a Gazdálkodás és menedzsment, az Elektronika és elektrotechnika, valamint az Informatika és távközlés ágazatok.

Az okleveles technikusképzés éppúgy megvalósítható az ötéves technikusképzésben, mint az érettségi végzettséggel rendelkezők számára megszervezett, közismeret nélküli, kétéves képzésekben.

Utóbbi forma további lehetőség azon tanulók számára, akiket nem vettek fel egyetemre ahhoz, hogy hasznosan töltsék el kieső éveiket. Nem csak egy technikus oklevelet szerezhetnek, hanem ezután a felsőfokú intézménybe is könnyebben kerülnek be.

Érdemes tudni, hogy az okleveles technikusképzés indításához a szakképzésért felelős miniszter engedélyre van szükség. Ha az érintett szakma ágazata nem e miniszter hatáskörébe tartozik, akkor az engedélyhez az adott ágazatért felelős miniszter egyetértését is be kell szerezni.





# ÁGAZATI KÉPZŐKÖZPONTOK

## A DUÁLIS KÉPZÉS BEN



Mádai Henriett  
MKIK, duális képzési  
koordinátor

Ágazati képzőközpont létrehozására már a régi szakképzési rendszerben is volt lehetőség, azonban a duális képzésbe belépő vagy az abban már tevékenykedő gazdálkodó szervezetek többsége csak 2021-től kezdett komolyabban ebben gondolkodni. Az ágazati képzőközpontoknak több változata lehet, attól függően, hogy a tagok milyen formában működnek együtt.

Ugyan az új jogszabály szerinti lehetőség már 2020-tól adott volt, az első ágazati képzőközpontot 2021 márciusában vette fel a gazdasági kamara a duális képzőhelyek nyilvántartásába, Zala megyében. Az első tapasztalatok azt mutatták, hogy ebben a speciális formában sokkal több előkészítést igényelt a tagvállalatok részéről a teljes képzési tevékenység megtervezése és összehangolása. Ennek központi eleme a képzési program, amelyet a jellemzően váltakozó képzési helyszínek miatt részletesebben kell megtervezni. Emellett a duális képzési feltételek közül a minőségirányítási elvek kidolgozása és a kamarai minőségi szempontrendszernek (röviden KAMSZER-nek) való megfelelés kialakítása is többszintű egyeztetést tesz szükségessé, hiszen ebben a dokumentumban minden tulajdonos minőségirányítási szemlélete kell hogy érvényesüljön.

Az elmúlt két évben a legkülönbözőbb ágazatokban alakultak ágazati képzőközpontok. A kkv- és a nagyvállalati szektor részvétele arányaiban megegyezik, a szakképzési centrumok bekapcsolódása inkább 2022 végére tehető. Jelenleg 31 ágazati képzőközpont szerepel a duális képzőhelyek nyilvántartásában, ebből 13-at kkv-k, 11-et nagyvállalatok alakítottak, 7-ben tag szakképzési centrum is. További 11 előkészítése van folyamatban.

Vezető ágazat a Gépészet, az Építőipar, a Turizmus-vendéglátás és az Elektronika-elektrotechnika ágazatban pedig egyelőre arányban képeznek.

A nyilvántartásba vétel során a legkülönbözőbb szakmai kérdések vetődtek fel, amelyekből látható, hogy ennek a speciális szerveződéseknek a működése sok szempontból eltér a hagyományos egyvállalatos verziótól. A szakképző intézmények bekapcsolódása volt az egyik kérdéses pont, amellyel kapcsolatban a jogszabály konkrétan fogalmaz: ágazati képzőközpont tagja a gazdálkodó szervezet, gazdasági társaságon kívül csak szakképzési centrum lehet.

Ennek oka, hogy a jogalkotói szándék egyértelműen elsősorban a gazdasági társaságok részvételét támogatja ebben a formában. A szakképző intézmények feladatellátását külön részletezi a jogszabály, a szakirányú oktatásban való részvételük az ágazati képzőközpontok vonatkozásában csak a szakképzési centrumon keresztül lehetséges.

A duális képzés elveit szem előtt tartva a gazdasági kamara kiemelt hangsúlyt fektet az ágazati képzőközpontok képzési tevékenységének vizsgálatára és ellenőrzésére.

A keretszabályozás lehetőséget ad arra is, hogy egy ágazati képzőközpont keretében kifejezetten szakmai és vállalatspecifikus szempontok érvényesüljenek a szakirányú oktatás folyamatában. Jó példa erre, hogy egyes megyékben egy ágazati képzőközponton belül szervezték meg a Turizmus-vendéglátás, valamint a Mezőgazdaság és erdészet ágazathoz tartozó szakmák képzését.



# A KAMARAI MINŐSÉGI SZEMPONTRENDSZER „ÉLESBEN”



Dr. Birher Nándor Máté  
minőségbiztosítási  
szakmérnök

Mivel egyre élénkebb a duális képzőhelyek kamarai nyilvántartásában szereplő vállalkozások érdeklődése a kamarai minőségi szempontrendszer (KAMSZER) iránt, ezért a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2022 őszén olyan országos rendezvénysorozatot szervezett, amelynek célja már nem csak a KAMSZER bemutatása, hanem a már bevezetett és alkalmazott rendszer tapasztalatainak megvitatása volt.

Élénk érdeklődés mellett került sor a szakmai találkozókra, a Pest Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (PMKIK), a Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara (DKIK), valamint a Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (TMKIK) szervezésében 2022. november végéig. A békéscsabai kollégákkal online formában találkoztunk.

Mindenütt szép számú érdeklődő volt jelen, akik az egyes ágazatok és szakmacsoportok legkülönbözőbb területeit képviselték. A gépészet, a gépészet, és a szociális ágazatból ugyanúgy érkeztek, mint a turizmus-vendéglátás vagy a kereskedelem területeiről.

Örömmel vettük, hogy a kérdések egyre inkább a konkrét gyakorlati problémákra fókuszáltak, sőt, egyes duális képzők a saját jó gyakorlatikat osztották meg egymással.

Mindenképp hasznos, hogy a KAMSZER kamara által közzétett leírása jól követhető mintákat tartalmaz. Emellett egy digitális segédanyag is segíti az eligazodást a minőségi szempontok világában.

<https://www.youtube.com/watch?v=1PpIxd0GV40>

Hatalmas munkát végeztek a területi kamaráknál működő tanácsadók, akik alaposan felkészítették a duális képzésben résztvevőket. Ennek köszönhetően a minőségi szempontok megvalósítása szakszerűen és egyúttal kellően rugalmasan történhet. Vannak olyan – különösen a kisebb, kevesebb munkavállalóval dolgozó – cégek, amelyek inkább a formai követelményeknek való megfelelést tartják hatékonynak, és vannak olyanok, amelyek részletes folyamatszabályozást helyeznek a minőségi képzés középpontjába. Az utóbbi, bonyolultabb, összefüggő rendszerben gondolkodó cégek jellemzően nagyobb szakmai apparátussal is dolgoznak.

Jó látni, hogy a kamarai szempontok mentén egyszerre van jelen a hatékonyság és a minőség növelése is. A duális képzőhelyek felismerték a felelősségüket abban, hogy a

munkajogi és a szakképzési jogszabályok elvárásainak is megfelelő munkaszerződéseket tudjanak kötni, és a szerződéses keretek között az egyre jobb teljesítmény érdekében foglalkozzanak a tanulókkal. Mára már nem az a kérdés, hogy szükség van-e a minőségi képzésre, hanem az, hogy a KAMSZER minőséget növelő elveit miként lehet hatékonyan alkalmazni: vagyis az adminisztráció ne legyen nagyobb teher, mint a minőségi szempontrendszer betartásával járó szakmai és ehhez kötődően versenyelőny.

A kamarai tanácsadói hálózat munkatársai e téren folyamatosan segítik a duális képzőhelyeket. A rendezvényeken felmerült kérdésekből és az észrevételekből látszott, hogy egyre hatékonyabbak tudunk lenni a képzési minőség növelésében. Ez ugyanis közös érdeke az iskoláknak, a duális képzőhelyeknek, a tanulóknak és a későbbi foglalkoztatóknak is. Szintén biztató a jövőre nézve, hogy nő a duális képzésbe jelentkező képzők száma. Ez már jelzi, hogy a vállalkozások felismerték: saját jövőjük is függ attól, milyen szakembereket tudnak képezni, hiszen nagyon gyakori, hogy a tanulókkal a sikeres végzést követően, a szakképzési munkaszerződés után normál munkaszerződést kötnek.



# SAJÁT MUNKAVÁLLALÓ SZAKIRÁNYÚ OKTATÁSA



Kárpát Kinga  
MKIK, duális képzési  
koordinátor

**A duális szakképzés egyik új eleme, hogy a saját dolgozók iskolai rendszerű képzését az adott munkáltató végzi. Ebben a speciális esetben – a jogszabályban felsorolt feltételek teljesülése esetén – a foglalkoztató akár kamarai nyilvántartásba vétel nélkül is folytathatja munkavállalója képzését. A következőkben bemutatjuk az erre vonatkozó szabályozás néhány részletét.**

## Milyen szerződés alapján folyhat a képzés?

A szakképzési szabályozás lehetővé teszi, hogy a saját munkavállaló képzése könnyített verzióban valósulhasson meg. Nem szükséges a foglalkoztatót duális képzőhelyként nyilvántartásba venni, amennyiben a jogviszonyban álló munkavállaló nem nappali szakirányú oktatásban vesz részt, a munkáltató tevékenysége kapcsolódik az adott szakma ágazatához, és a szakirányú oktatásra a képzési program alapján kerül sor. (A nyilvántartásba vétel egyébként ebben az esetben is lehetséges.) Ebben az esetben azonban önálló szakképzési munkaszerződés megkötése helyett – a jogszabályban előírt módon – a munkavállaló munkaszerződését kell módosítani, amiben az eredeti munkaköri feladatok ellátása mellett/helyett, szerepeltetni kell a szakképzési munkaszerződés tartalmi elemeit.

## Mi történik a munkavállaló eredeti szabadságaival és pótszabadságaival?

Fontos, hogy amennyiben a dolgozó a szakmatanulás mellett az eredeti munkaköri feladatait is ellátja, a jogszabály szerint módosított munkaszerződésben meg kell határozni a munkaköri feladatokra

és a szakképzésben való részvételre fordítható munkaidő arányát, s ehhez igazodóan a munkabér, illetve szabadság mértékét. Miután egyazon jogviszony marad, két foglalkoztatási minőséggel, a szakmát tanuló dolgozót megillető szabadság mennyisége is kombinált lesz: azaz a munkaszerződés-módosításban meghatározott munkaidőaránynak megfelelően az eredeti munkaköri feladatok után az Mt.\* szerint és a szakirányú oktatásra az Sztk.\*\* szerinti időarányosan járó szabadságok összege. Az Mt. szerinti foglalkoztatási minőségben alapszabadság és pótszabadság is jár, az Sztk. által meghatározott szabadság azonban mindent magában foglal: egységesen kezeli az alap- és pótszabadságot, ezért az Mt. pótszabadságait ebben a foglalkoztatási minőségben már nem lehet alkalmazni. Természetesen, ha a szakmát tanuló a munkaszerződés-módosítás időtartama alatt a teljes munkaidejében a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó feladatait látja el, az eredeti munkaköri feladatait pedig átmenetileg nem, akkor erre a meghatározott időszakra csak az Sztk. által előírt szabadság jár.

## Hogyan kell meghatározni a munkabért?

A munkabér meghatározásánál is az a kiindulópont, hogy a szakirányú oktatás céljából módosított munkaszerződésben meg kell határozni a munkaköri feladatokra és a szakképzésben való részvételre fordítandó munkaidő arányát, és ehhez igazodóan a képzésben részt vevő személyt megillető munkabér mértékét. A munkaszerződés-módosításban meghatározott munkaidőarány mellett azonban még egy szempontot figyelembe kell venni, amikor a kombinált munkabért meghatározzuk. Főszabályként a saját dolgozó képzésére is vonatkozik az az előírás, hogy a szakképzési feladat(rész) után kifizetett munkabér havi mértéke legalább a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségének egyhavi összege, de legfeljebb annak 168 százaléka, azaz 100000 forint és 168000 forint között mozoghat. Tehát tulajdonképpen nincs jelentősége annak, hogy a szakmát tanuló saját dolgozó hány órában végzi a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó feladatait, mindenképpen jár neki a minimálisan meghatározott szakképzési bér. A felek megállapodhatnak úgy is, hogy a szakmát tanuló dolgozót a munka-

szerződés-módosítás teljes időtartamára továbbra is az eredeti munkabére illeti meg (ezen belül viszont elkülönülten kell dokumentálni a szakképzési bérrészt).

Fontos megjegyezni, hogy a módosított munkaszerződés alapján a saját dolgozóját képző foglalkoztató is teljes mértékben érvényesítheti a szakirányú oktatás adókedvezményét.

## Közalkalmazottak képzése is folyhat a saját foglalkoztatójuknál?

Ahogy már részletesen ismertettük, a szabályozás a saját munkavállaló képzésekor megengedi, hogy külön szakképzési munkaszerződés nélkül, a munkaszerződés módosítása alapján folyjon a szakirányú oktatás. Értelemszerűen ez arra az esetre igaz, amikor az alapjogviszonyt Mt. szerinti munkaszerződés határozza meg. A közalkalmazottak, köztisztviselők, egészségügyi szolgálati jogviszonyban dolgozók stb. esetében azonban más a jogviszonyt meghatározó háttérjogszabály. A közalkalmazotti jogviszonyt a Kjt.\*\*\* szabályozza. A közalkalmazotti kinevezés nem módosítható a szakképzési munkaszerződés ele-

meivel, mint a munkaszerződéses munkaviszony esetében. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a saját foglalkoztatótörténő szakirányú oktatás módosított munkaszerződés alapján nem valósítható meg. Annak azonban nincs akadálya, hogy a saját, közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalójával szakképzési munkaszerződést kössön a munkáltató, figyelembe véve a Kjt. munkavégzésre irányuló, egyéb jogviszony létesítésére vonatkozó szabályait. Ugyanez vonatkozik az egyéb jogviszonyok esetére is.

## Miben különbözik a fentiek-től a nem saját munkavállaló képzése?

A felnőttek számára a szakmatanulás nem csak a saját foglalkoztatójuknál valósulhat meg. Sok esetben a dolgozó felnőtt (vagy ritkán akár a tanuló is) a meglévő foglalkoztatási jogviszonya mellett egy másik, duális képzőhelyként nyilvántartott vállalatnál sajátítja el a választott szakmát. Nagyon fontos, hogy a duális képzőhely tisztában legyen a meglévő másik jogviszonnyal, ennek ténye ugyanis hatással van mind a szakmát tanuló szakképzési munkaszerződésből eredő jogaira,

mind pedig a duális képzőhely által igénybe vehető adókedvezményre. Amennyiben a szakképzési munkaszerződés megkötésekor a szakmát tanuló másik munkáltatónál is foglalkoztatott, a szabadságra és a juttatásokra vonatkozó rendelkezéseket a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan kell alkalmazni. Ebben az esetben a bejelentéskor megjelölt heti óraszámot kell figyelembe venni az arányos bér és szabadság megállapításánál.

Amennyiben a szakképzési munkaszerződéssel párhuzamosan a szakmát tanuló másik munkáltatónál is foglalkoztatott, a szakirányú oktatás adókedvezményét (adócsökkentő tételt) a duális képzőhely csak az egyébként igénybe vehető mérték 50 százalékában érvényesítheti.

- \*2012 évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- \*\*2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről
- \*\*\*1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról



# ELSZÁMOLÁSI SPECIALITÁSOK



Ferencz Csaba Zsolt  
MKIK, duális képzési  
és nemzetközi  
koordinátor

Cikkünkben az úgynevezett "háromszereplős" konstrukcióval, illetve az évfolyami szorzó kérdésével foglalkozunk.

## ALKALMI MUNKAVÁLLALÁS

Ha a szakmát tanuló a szakképzési munkaszerződése mellett még egy foglalkoztatási jogviszonnyal rendelkezik, az utána elszámolható adókedvezményre külön szabályok vonatkoznak. Ilyen egyebek mellett az alkalmi munkavállalás vagy más néven egyszerűsített foglalkoztatás is. Az adófizetési kötelezettség a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (a továbbiakban: Szcho tv.) alapján az egyébként igénybe vehető összeg 50 százalékaival csökkenthető, ha a felnőttképzésben szakmát tanuló a szakképzési munkaszerződéssel párhuzamosan fennálló, más olyan jogviszonya mellett vesz részt a szakirányú oktatásban, amelyben a foglalkoztató a duális képzőhelytől eltérő harmadik személy. Itt lényeges a „*párhuzamosan fennálló*” kifejezés, ami azt jelenti, hogy az 50 százalékos adókedvezmény attól függetlenül számolható el, hogy a szakmát tanuló másik jogviszonya a szakképzési munkaszerződés megkötésekor már fennállt, vagy a már megkötött szakképzési munkaszerződés időtartama alatt keletkezett. Ugyancsak fontos, hogy az 50 százalékos adókedvezmény csak a felnőttképzésben résztvevők-nél érvényesíthető.

Az egyszerűsített foglalkoztatás ebbe a körbe tartozik. A Szcho tv. értelmében a szakirányú oktatás adókedvezménye a tárgyhónapban munkanapokra számolható el, kivéve azt az oktatási napot, amelyet a szakmát tanuló a szakképző intézményben teljesít, vagy azt a munkanapot,

amelyre vonatkozóan munkabére nem jogosult. Ennek értelmében egyszerűsített foglalkoztatás esetében az adókedvezményt csak azon napokra kell csökkenteni, amelyekre az egyszerűsített foglalkoztatást bejelentették. Azon munkanapokon tehát, amikor a szakképzési munkaszerződéssel párhuzamosan nincs egyszerűsített foglalkoztatás, az adókedvezmény teljes mértékben elszámolható. Ez lényeges olyan esetekben, amikor a felek hosszabb időtartamú keretszerződést kötnek, de az alkalmi munkavégzés csak bizonyos időszakban valósul meg.

## ÉVFOLYAMI SZORZÓ

A szakképzésről szóló törvény rendelkezései alapján a felnőttképzés keretében csökkenthető a szakmai oktatás időtartama (legfeljebb a negyedére), valamint a kötelező foglal-

kozások száma (legfeljebb a nappali 40 százalékáig). Mint azt a Kulturális és Innovációs Minisztérium szakmai véleményében megfogalmazta, a felnőttképzési jogviszonyban, amennyiben a szakképzés a tanév rendjéhez igazodik, továbbá évfolyamokra bontás történt, akkor az évfolyami szorzó az évfolyam sikeres teljesítéséről kapott év végi bizonyítványt követően, a magasabb évfolyamba lépéssel fog változni. Több évfolyamra kiterjedő szakirányú oktatás esetén az évfolyami szorzók meghatározásánál általános szempont, hogy a képzés teljes idejét figyelembe véve 1,00 legyen az átlagszorító. Amennyiben a felnőttképzési jogviszonyban indított szakképzésben az évfolyam nem értelmezhető, a képzést évfolyamokra bontani sem lehetséges. Ebben az esetben a képzés teljes ideje alatt az 1,00 évfolyami szorzót kell alkalmazni.



# SAJÁT DOLGOZÓ KÉPZÉSE



Kissné  
Horváth Marianna  
adószakértő

A saját munkavállaló képzése ma már könnyített verzióban, a munkaszerződés módosításával valósulhat meg. Összefoglaltuk, milyen pénzügyi, elszámolási szempontokat kell figyelembe venni az ilyen típusú szakirányú oktatás esetében.

## MUNKABÉR, SZJA- ÉS SZOCHO-KÖTELEZETTSÉG

Kiindulási pont, hogy a munkaszerződés módosításánál a munkáltatónak meg kell állapítania a szakirányú oktatásra és a munkaköri feladatokra fordítandó munkaidő arányát, és ennek megfelelően határozza meg a munkavállaló munkabérét és a szabadságát is. De a felek úgy is megállapodhatnak, hogy nem osztják ketté a munkaidőt, ez esetben a munkavállalót továbbra is az eredeti munkabére illeti meg.

A szakképzési munkaszerződés elemeivel átalakított munkaszerződés szakképzési munkaszerződésnek minősül, így a Szoco.tv. 5.§ (1) bekezdésének e) pontja alapján a munkaszerződésben szereplő teljes munkabér mentesül a szociális hozzájárulási kötelezettség alól. A hivatkozott jogszabályi hely a szakképzési munkaszerződés alapján létrejött jogviszonyra tekintettel mentesít az adófizetési kötelezettség alól, függetlenül annak megosztásától. Miután a munkáltató ebben az esetben nem minősül duális képzőhelynek, a munkavállaló szakirányú oktatásra megállapított munkabére nem mentesül a személyi jövedelemadó alól. Ha munkáltató duális képzőhelyként folytatja a saját munkavállaló szakirányú oktatását (nyilvántartásba veteti magát, mert később tanulók szakirányú oktatását is tervezi), a munkabér a havi 168 000 forintig mentes a személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség alól az Szja.tv. 1. sz. mellékletének 4.11. pontja alapján. Ha a saját munkavállaló huszonöt év alatti, az szja-mentesség havonta 433 700 forint jövedelemig érvényesíthető.

## SZABADSÁG MEGÁLLAPÍTÁSA

Hogyan állapítsuk meg a munkavállalót megillető szabadságot, ha huszonöt évesen, 2022 szeptemberében kezdi meg a szakirányú oktatásban való részvételét, és szakirányú oktatása heti tizenkét órában történik? A szakirányú oktatásra és a munkaköri kötelezettségére eső munkaidő aránya 30-70 százalék.

	Éves szabadság 2022-ben arányosan	Szeptember 1-től átalakított szerződés alapján járó éves szabadság	
Mt. alapján 21 nap	(21 × 0,7) 15 nap	2022. 08.31-ig 21 nap/365 × 243	14 nap
Szkt. alapján 30 nap	(30 × 0,3) 9 nap		
összesen	24 nap	2022.09.01-től 24 nap/365 × 122	8 nap
2022. évi szabadság a szeptember 1-től induló szakirányú oktatásra tekintettel			22 nap

## ADÓKEDVEZMÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE

A munkáltató saját munkavállaló szakirányú oktatása esetén minden olyan munkanapra érvényesíthet adókedvezményt, amikor a munkavállaló munkabére jogosult, és az adott munkanapon nem vesz részt szakképző intézményben legalább három óra szakirányú oktatásban, azaz szakképző iskolai oktatási napon. Amennyiben a munkavállaló keresőképtelen állományba kerül, az első 15 napra betegszabadságra jogosult. Az adókedvezmény érvényesíthető azokra a napokra, amelyek nem minősülnek intézményi oktatási napoknak. Táppénz esetén az adókedvezmény nem érvényesíthető.

## PÁRHUZAMOS FOGLALKOZTATÁSRA IRÁNYULÓ JOGVISZONY

Ha a képzésben részt vevő munkavállaló a szakképzési munkaszerződés elemeivel átalakított munkaviszonya mellett létesít egy másik foglalkoztatónál részmunkaidős munkaviszonyt, azt köteles a munkáltató felé bejelenteni, így amíg a „másodállású” munkaviszonya fennáll, a munkáltató az adókedvezményt csak 50 százalékban érvényesítheti.



# A RÖVID CIKLUSÚ

## SZAKKÉPZÉSI MUNKASZERZŐDÉS



Dr. Klész Tibor  
MKIK, duális képzési  
osztályvezető

A duális képzésben kétféle szakképzési munkaszerződést lehet kötni annak időtartamát tekintve: a képzés végéig, illetőleg a képzés egy adott szakaszára szólót. Utóbbit rövid ciklusú szakképzési munkaszerződésnek nevezzük, és elsősorban a nyári gyakorlat teljesítésére vagy a tömbösített duális képzésre alakították ki.

Az alapszabály szerint rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés évente egy alkalommal, legalább 4 és legfeljebb 12 hétből álló, egybefüggő időszakra köthető. Mire kell figyelnie annak a duális képzőhelynek, amely ilyen szerződést köt?

A jelenleg hatályos szabályok szerint akkor sincs lehetőség 4 hétnél rövidebb vagy 12 hétnél hosszabb időtartamra rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést kötni, ha a felek kifejezetten így szeretnék rendelkezni.

**JOGVISZONYOK:** Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés köthető tanuló és felnőttképzési jogviszonyban álló személlyel, saját munkavállalóval és más foglalkoztató munkavállalójával is.

**GYAKORISÁG:** A duális képzőhely és a szakmát tanuló a szakirányú oktatás időtartama alatt több rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést is köthet, sőt, ugyanazon tanév

alatt akár kettőt is (például ősszel és tavasszal), de egy naptári évben legfeljebb csak egyet.

**ADÓKEDVEZMÉNY:** Ugyanazokat a szakma- és évfolyamszorzókat kell alkalmazni, mint a képzés végéig kötött munkaszerződések esetén, vagyis a képzés ideje alatt, időarányosan, ugyanaz az adókedvezmény vehető igénybe.

**SIKERDIJ:** Sikeres vizsga esetén a szakirányú oktatás alatt igénybe vett adókedvezmény 20 százalékanak megfelelő összeg csak a legalább hat hónapos időtartamban fennálló szakképzési munkaszerződés alapján érvényesíthető. Ez azt jelenti, hogy a sikerdíj szempontjából ezeket a szakképzési munkaszerződéseket nem lehet figyelembe venni, az azonos felek között kötött rövid ciklusú szakképzési munkaszerződések időtartamait pedig nem lehet összeszámítani.

**SZABADSÁG:** Időarányosan ugyanannyi szabadság jár a rövidebb időtartamra, mint a képzés végéig kötött munkaszerződések esetén, figyelembe véve, hogy a tanuló 18 év alatti vagy annál idősebb. Ha a duális képzőhely a megengedett 4-12 hét alatt nem tudja kiadni az összes időarányos szabadságot, akkor a szakképzési munkaszerződés megszűnéskor meg kell azt váltania, azaz ki kell fizetnie. Ezért már a képzést megelőzően érdemes időarányosan előre tervezni a szabadságnappal.

**MUNKABÉR:** Hasonlóan a szabadsághoz, a 4-12 hétre kötött munkaszerződés alapján a szakmát tanuló számára időarányosan ugyanazt a havi munkabért kell fizetni, mint a képzés végéig kötött munkaszerződések alapján.

**FELMONDÁS:** Az általános felmondási szabályok érvényesek itt is. Ha a képzőhely nyári gyakorlat esetén 4-12 hétnél hamarabb, arra hivatkozással mondja fel a szerződést, hogy a gyakorlatra előírt követelmények már teljesültek, az a szabályozás kiértékelésének minősül, ezért kerülendő. Feltételezhető ugyanis, hogy a képzőhely eleve így tervezte meg a munkaidőbeosztást, ami nem felel meg a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének, sőt a joggal való visszaélés lehetőségét is felvetheti.

**12-ES SZABÁLY:** Erre a szakképzési munkaszerződésre nem vonatkozik az úgynevezett 12-es szabály, tehát ilyen formában korlátozás nélkül lehet fogadni a szakmát tanulókat. Fontos! A rövid ciklusú munkaszerződést kötő duális képzőhelynek ugyanúgy nyilvántartásba kell vetetnie magát a gazdasági kamaránál (kivéve a saját munkavállaló meghatározott képzése esetében), valamint a szakirányú oktatásra vonatkozó minőségirányítási rendszerrel és képzési programmal is rendelkeznie kell.

# VÁLLALATI LEHETŐSÉGEK A FELSŐOKTATÁSBAN



A gazdálkodó szervezetek duális formában nem csak középfokú (Szakmajegyzék szerinti) szakmát, hanem felsőoktatási szakon tanulókat is fogadhatnak. Vállalatok hét éve szervezhetnek felsőoktatási duális képzést műszaki, informatikai, valamint agrár-, természet-, egészség- és gazdaságtudományi képzési területeken.

A hallgatói munkaszerződést kötött vállalat a szociális hozzájárulási adóról szóló törvény rendelkezései szerint jogosult a költségvetési törvényben meghatározott alapszabályok (2022-ben 650.000 forint/hallgató/év) és a képzési területenként alkalmazandó súlyszorzó alapján igénybe vehető adókedvezmény érvényesítésére. A súlyszorzó a szociális munka alapképzési szakon és a gazdaságtudományok képzési területen 3,90; a műszaki, az informatika, az agrár-, a természet- és az egészségügy területén pedig 5,30.

A középfokú duális képzésben létrehozott ágazati képzőközpont tudásközpontként is működhet a szakirányú oktatás és a felsőoktatási duális képzés egy képzőközpontban történő megvalósítása céljából, ha azt a felsőoktatási intézmény és a szakképzési centrum hozza létre legalább 51 százalékos tulajdoni hányaddal.

A felsőoktatási duális képzés lehetővé teszi, hogy a vállalat már a képzés ideje alatt megismerje a hallgatót, megismertesse vele a saját vállalati kultúráját és a valós munkafolyamatba ágyazottan versenyképes tudással, gyakorlattal vértesse fel.

A felsőoktatási duális képzés előnye, hogy a vállalat a diploma megszerzésének idejére lényegében kész munkavállalót nevelhet ki magának. A hallgató a duális képzési ideje alatt hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát, amelyre díjazás illeti meg, ennek mértéke legalább a minimálbér 65 százaléka. A képzés vállalatra eső költségeinek egy részét – hasonlóan a duális szakképzéshez – fedezi a szociális hozzájárulási adókedvezmény.

Ilyen képzésre hallgatót fogadhat minden olyan vállalat, cég, egyéb szervezet, amely erre vonatkozó együttműködési megállapodást kötött egy egyetemmel, és az Oktatási Hivatal felvette a felsőoktatási duális képzést folytató szervezetek listájára.

A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására a Munka Törvénykönyvének (Mt.) a rendelkezéseit kell alkalmazni. A 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet ugyanakkor még az Mt.-nél is kedvezőbb feltételeket állapít meg a képzésre vonatkozóan.

meg a hallgatói munkaszerződésre vonatkozóan. Ilyen az, hogy a duális képzésben részt vevő hallgató számára próbaidő nem köthető ki, rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, napi munkaidője nem lehet több mint 8 óra és munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni. A hallgató számára legalább 12 óra tartalmú napi pihenőidőt kell biztosítani.

A kormányrendelet tételesen meghatározza, hogy mit kell tartalmaznia a hallgatói munkaszerződésnek. Az ilyen munkaszerződést a képzés – legkésőbb annak a második félévétől kezdődően megkezdett – teljes duális formában folytatott idejére kell megkötöni szeptember 30-ig, kerestféléves képzés esetén február 28-ig (a második félévétől kezdődő képzésben február 28-ig, kerestféléves képzés esetén pedig szeptember 30-ig). A hallgatói munkaszerződésből származó jövedelem után nem kell személyi jövedelemadót vonni. Azon munkáltatónál végzett szakmai gyakorlat esetén, amelynél a hallgató már foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, a hallgatói munkaszerződést nem szükséges megkötöni. Ekkor a meglévő munkaszerződését kell megfelelő tartalommal módosítani a képzésre vonatkozóan.



# A FIATALOKKAL MEGSZERETTETIK

## A SZAKMÁT

A szakképzésben az egyik legnagyobb sikerünknek tartjuk, hogy azok a tanulók, akik nálunk voltak duális képzésen, valamilyen módon a szakmán belül maradtak – mondta Galambos Tamás, a Continental Automotive Hungary Kft. szakoktató koordinátora. A cég továbbra is részt kíván venni a duális képzésben, amely garantálja az utánpótlást a jól felkészült, minőségi szakemberekből.



GALAMBOS TAMÁS, A CONTINENTAL AUTOMOTIVE HUNGARY KFT. SZAKOKTATÓ KOORDINÁTORA

A technológiai vállalatnál gépjárműipari beszállítóként működő cégnél jelenleg 21 szakképző iskolai tanuló duális képzése zajlik munkaszerződéssel. A tanulószereződéses rendszerhez képest a szakképzési munkaszerződéssel történő foglalkoztatás számos munkajogi kérdést hozott magával. A témakörök megértése után gördülékenyen indult a képzés, melynek során a tanulók a tanműhelyes foglalkozások mellett üzemi gyakorlatot is szereznek.

A végzősök jelenleg három napot töltenek a cégnél, ebből kettőt a tanműhelyben, egyet pedig – különböző területeken – üzemi gyakorlaton. Sokféle pozícióban tud-

nak tapasztalatot szerezni: részt vesznek a termelésben, azzal a különbséggel, hogy mentorok irányítják a munkájukat. A munkaszerződéssel foglalkoztatott diákok cégen belüli aránya megegyezik a korábbi tanulószereződéses fiatalokéval, és a cég továbbra is elkötelezett abban, hogy ezen nem változtat.

A budapesti Continental Automotive Hungary Kft. piaci helyzetéből eredendően széles körű ismertségnek örvend az iskolai toborzásoknál, ráadásul az elektrotechnikai szakmák nagyon népszerűek – hangsúlyozta Galambos Tamás. A vállalatnak jelenleg a Budapesti Műszaki Szakképzési Centrum három iskolájával van együttműködési szerződése.

Az iskolai rendszerű képzéseken kívül a saját munkavállalók oktatása is fontos a vállalatnak, így a saját dolgozók részére duális képzésben további két szakma – ipari szerviztechnikus és elektronikai műszerész – megszerzésére van lehetőség.

A duális rendszer eredményességét egyébként az mutatja a legjobban, hogy a végzett tanulók egy része technikus munkakörben a cégnél marad, aki pedig továbbtanul, az

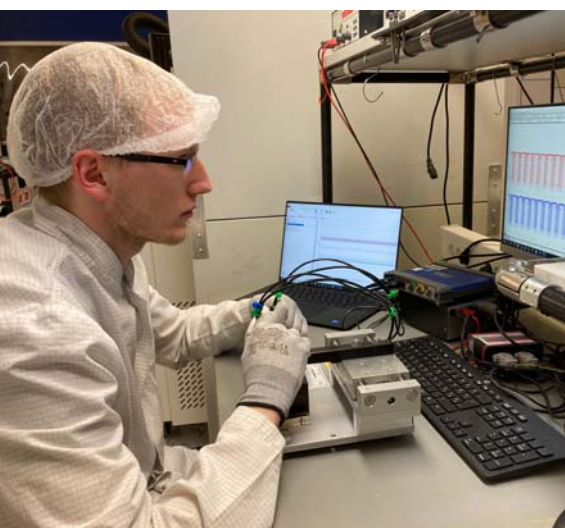
is szakmához kapcsolódó elektronikai vagy villamosmérnöki pályát választ.

Tóth Bence ez év júliusa óta dolgozik főállású munkavállalóként a cégnél. 2020-ban érettségizett a Trefort Ágoston Két Tanítási Nyelvű Technikumban (akkor még Szakgimnáziumban), ez után jelentkezett az elektrotechnikai technikus képzésre. A gyakorlatot a vállalat budapesti tanműhelyében szerezte. Mint elmondta, a fő különbség az iskolai és a duális képzés között éppen a gyakorlat. A technikumban bármilyen jó és színvonalas is az oktatás, a tanulmányok alatt egy cég hitelesebben tudja képviselni, megértetni és átadni a multinacionális vállalat igényeit és szemléletét.

Bence jelenleg analízátor munkakörben dolgozik és a cég által gyártott kész termékeken végez mélyreható vizsgálatot a gyártási folyamat lehetséges fejlesztésének, valamint a legmagasabb minőségi mutatók elérésének érdekében. A fiatal szakember is a cégnél képzeli el jövőjét, de közben levelező tagozaton szeretné megszerezni a villamosmérnöki végzettséget is.

LOSONCZI LÍVIA

TÓTH BENCE ELEKTROTECHNIKUS, ANALIZÁTOR



# KINCSET JELENT A SZAKTUDÁS

A társadalmi felelősségvállalás erősítése és a munkaerő-utánpótlás biztosítása motiválta a Nestlé Hungária Kft.-t abban, hogy 2021 szeptembere óta egyre növekvő szerepet töltsön be a szakképzésben is. A cég büki képzőhelyén jelenleg tizenhárom fiatal villanszerelő és hat elektronikai műszerész tanul. A társaság arra kész, hogy a következő tanévtől beindítja a mechatronikus karbantartó képzést is.

A vállalatnál zajló duális oktatás céljairól és eddigi eredményeiről szólva Kiss Attila, a Nestlé Hungária Kft. büki telephelyének műszaki képzésvezetője kifejtette: még ma sem könnyű meggyőzni a fiatalokat egy-egy szakma elsajátításának előnyeiről. A céges szakképzést menedzselő szakember szerint a gimnáziumokban még a tanulólétszámstop bevezetése sem lenne ördögtől való.

Vas megyében egy-egy szakma több képzőhelyen való párhuzamos meghirdetése sajnos azt jelentette, hogy például az elektronikai műszerész szakmában megfelelő számú jelentkező hiányában a felmenő évfolyamban egyiküknek sem lesz tanulója.

– Ezt a hibát nem követjük el jövőre – szögezte le. Kiss Attila szerint elkerülhetetlen az együttműködés az iskolával a határozott és gyors szemléletváltás érdekében, mert még mindig erősek az előítéletek a szakmunkásokkal szemben, ráadásul sok fiatal nem is látott még kéziszerszámot. Gyakran tapasztalják, hogy a pályaválasztóknak fogalmuk sincs arról, hogy mekkora kincset



FARKAS ZSOLT VILLANSZERELŐ TANULÓ ÉS KISS ATTILA, A NESTLÉ MŰSZAKI KÉPZÉSVEZETŐJE

jelenthet számukra a szaktudás a karrierépítésben és az életszínvonaluk emelkedésében.

Farkas Zsolt villanszerelőnek tanuló a Nestlé Hungária büki gyárában, az idén 11. osztályos. Édesapjával, aki „lomzik”, sokszor együtt javították az elromlott fűrókat és fűnyírókat. – Soha nem gondoltam, hogy ez egyszer majd hatással lesz a pályaválasztásomra – mesélte. Az általános iskola befejezése után körülnézett és felfigyelt a közeli cégre. Megtetszett neki a villanszerelő szakma, mert némileg hasonlít ahhoz, amit gyerekként megtanult. A Nestlénél teljesíti a szakmai gyakorlatot – ez

annyira bevált, hogy végzés után itt szeretne elhelyezkedni és ha lehetősége lesz rá, az épületvillamosságra és a gyártástechnológiai eszközök javítására fog szakosodni.

Persze, nem minden fiatalnak olyan egyenes az útja a szakképzés felé, mint Zsoltnak. A cég ezért rendszeresen szervez motiváló programokat a térség oktatási intézményeiben: a Modern Gyárak Éjszakáján az általános iskolásokat fogadták, januárban pedig a környező gimnáziumok és technikumok végzőseinek szerveznek pályaválasztási, továbbtanulási bemutatókat a Nestlé Hungária büki üzemében.



# A TANULÓK FELVESZIK A RITMUST

A szakképzés színvonalának emelése és akár a saját munkaerő-utánpótlás kinevelése volt célja a Dzsellahtrade Kft.-nek, amikor bekapcsolódott a duális képzésbe. Jelenleg három szakács és öt felszolgáló tanuló sajátítja el a szakma ismereteit a cég tatabányai éttermében. A cégvezető elégedett a teljesítményükkel.

Némi rábeszélésre szeptembertől veszünk részt a duális képzésben, és eddig jók a tapasztalataink – mondta el dr. Balázs Gabriella, az Avantgard Sport Éttermet működtető cég ügyvezetője. – A fiatalok ügyesek, rendszeren megcsinálnak mindent, amit kell. Ez azért érdemel figyelmet – magyarázta –, mert tartottunk attól, hogy mi is szembesülünk a szakképzésben helyenként sajnálatos módon észlelhető lazasággal és felületességgel. Nálunk szerencsére erről nincs szó. A tanulók tisztelik és elfogadják céljainkat, betartják az étterem szigorú működési szabályait és nem riadnak vissza attól, hogy magasak az elvárásaink. Legálább ekkora szerencse, hogy az elméleti oktatást biztosító iskolával is jó a kapcsolatunk, összehangolt az együttműködésünk – hangsúlyozta az ügyvezető.

A fiatalok az Avantgardban elsajátíthatják választott szakmájuk csínját-bínját. A tatabányai Sport Hotel aljában öt éve működő, mintegy húsz főt foglalkoztató étterem ugyanis szerteágazó tevékenységet folytat. Mindenekelőtt a szálloda részére biztosítja a reggeli, az ebéd és a vacsora elkészítését és tálalását, menüvel, és a la carte ételkínálattal, emellett kiszolgálja a jelentős számú betérő vendéget, catering szolgáltatást nyújt a hotel szervezésében zajló és a nem kevés saját rendezvényen, vállal külső kiszállítást és házhoz szállítást is. Ennyi feladat ellátásánál nagy a pörgés, különösen fontos, hogy minden rendben menjen, és időben történjen, a tanulóknak is fel kell venniük a ritmust – szögte le Balázs Gabriella.

Németh Renáta, az egyik felszolgáló tanuló, azért választotta ezt a szakmát, mert imád emberek közt lenni, és ehhez az Avantgard étteremben minden adott: a jókedv, a sok vendég, a pörgés és a rendes oktatók. Mint elmondta, ezért is örül, hogy az Avantgardban lehet szakmai gyakorlaton. – Egy percig nem unatkoztam még, amióta itt dolgozom, mindig akad tennivaló – jegyezte meg. A vendégek közt egyre több a külföldi, élvezi, hogy munka közben a német nyelvtudását fejlesztheti, de fontosnak tartja, hogy még angolul is megtanuljon. Szakmai fejlődésében a sikeres záróvizsga a legelső cél, de már előre tart tőle, mert mindig erős benne a druk. – A 9. évfolyam végi vizsgámról például azt hittem, hogy megbuktam, pedig dehogy. Annyira izgultam, alig tudtam felfogni, hogy sikerült. Két év választ el az érettségitől, utána következik a főiskola. Ha minden jól megy, akkor belátható időn belül akár oktató is lehetek, de egy étterem menedzselését is szívesen vállalnám – sorolta terveit.

Renáta szülei kezdetben ellenezték, hogy a lányuk pincér legyen, de már elfogadták, vagy inkább beletörődtek, hogy a vendéglátóiparban találja meg a helyét. – Ha jól csinálom, idővel talán azt is elérhetem, hogy büszkéek lesznek rám... – tette hozzá reménykedve.

BALÁZS GABRIELLA,  
ÜGYVEZETŐ ÉS  
NÉMETH RENÁTA  
FELSZOLGÁLÓ TANULÓ

A sikertörténeteket lejegyezte  
(15. és 16. oldal):  
KOCSI MARGIT



## SZAKMAI INFORMÁCIÓK ÉS SEGÍTSÉGNYÚJTÁS:



ONLINE ISMERTETŐ:

<https://www.youtube.com/watch?v=1PpIxdOGV40>

Star MKIK SZAKKÉPZÉS

Kezdőlap Duális szakképzés Keresők és kalkulátor Szakmai anyagok Hírek Rólunk

Vissza a fejezetekhez

## Duális képzéssel a munka világában

### 3. A szakképzés rendszere

#### A szakképzés ingyenessége

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

- az első kettő szakma megszerzését – ideértve az ahhoz kapcsolódó előkészítő évfolyamban, illetve a műhelyiskolában való részvételt is – az első szakmai vizsga befejezéséig, a második szakma esetén legfeljebb három tanéven keresztül,
- a szakmai képzéshez kapcsolódó első szakképesítés megszerzését 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

#### Témakörök

- A szakképzés ingyenessége
- A szakképzés intézményei
- Szakmai oktatást és képzést folytató köznevelési intézmények
- Szakképző intézményen kívüli felnőttképzés





MAGYAR KERESKEDELMI  
ÉS IPARKAMARA LAPJA



KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS  
MINISZTERIUM

*Készült a GFA-KA-ITM-12/2021. számú pályázat keretében*