

TÁJÉKOZTATÓ A SZAKKÉPZÉSI MUNKASZERZŐDÉSRŐL

Szakképzési munkaszerződést kizárólag a **Szaktörvény szerinti szakma oktatására lehet kötni**, felmenő rendszerben került bevezetésre, elsőként a 2020. szeptember 1-jétől megkezdett szakképző iskolai és technikumi tanulmányok esetében volt rá lehetőség (beleértve az iskolarendszerű felnőttképzést is).

A Szaktörvényben foglalt szakmák oktatása kizárólag iskolarendszerben lehetséges, ennek megfelelően a tanulók tanulói jogviszonnyal, a felnőttek *(a törvény megnevezése szerint képzésben részt vevő személyek)* felnőttképzési jogviszonnyal rendelkeznek. A tanulók, illetve képzésben részt vevő személyek a képzésüket ágazati alapoktatással kezdik, amelyet ágazati alapvizsga zár és csak a sikeres vizsgát követően lesznek jogosultak a szakképzési munkaszerződés megkötésére.

A szakképzési munkaszerződéseket a szakirányú oktatás megkezdése előtt kell megkötni. A szerződések a szakirányú oktatás egészére (vagy átkötés esetén a hátralévő részére) köthetők, valamint évente egy alkalommal van lehetőség rövidebb időre, legalább 4, legfeljebb 12 hét egybefüggő időszakra is szerződni.

A szakképzési munkaszerződés a tanuló és a duális képzőhely között jön létre, (a tanulószerveződéshez képest) új pozícióba helyezi a tanulókat és a képzőket, munkavállalói és munkáltatói szerepbe kerülnek – vagyis **munkaviszony jön létre** –, azonban a szerződés célja a szakképzési feladatok ellátása, elméleti és gyakorlati ismeretek tanítása-tanulása, szakmai vizsgára történő felkészítés-felkészülés vállalati-, gazdasági-, vagyis valós munkaerő-piaci környezetben. A jogszabály lehetővé teszi, hogy a duális képző az egyenlő bánásmód követelményeit szem előtt tartva **kiválasztási eljárást** folytasson le a hozzá szerződéskötési szándékkal jelentkező tanulókkal.

Törvényes képviselővel együtt már a **15. életévét betöltött tanulók** is jogosultak szakképzési munkaszerződést kötni. További előírás a tanulókra nézve az egészségügyi és pályaalakalmassági feltételeknek való megfelelés. (A tanulók szerződési jogosultságát befolyásolhatja még, hogy pl. fenntartói megállapodással rendelkező iskolában tanulnak-e, van-e már államilag elismert szakképesítésük stb.) A munkaviszony alapján a szerződés időtartama alatt a tanulók **társadalombiztosítási szempontból biztosítottak** lesznek, továbbá ez az időtartam beleszámít a nyugellátáshoz szükséges **szolgálati időbe** is. A szerződésnek központilag kiadott formanyomtatványa nincs, azonban a kötelező tartalmi elemeit a Szkr. rögzíti, továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény munkaszerződésre vonatkozó iránymutatásait is figyelembe kell venni – a Szkt-ben foglalt kivételeket szem előtt tartva. A szakképzési munkaszerződésben kell meghatározni a duális képző és tanuló alapadatain túl a felek szakirányú oktatáshoz kapcsolódó kötelezettségvállalásait és jogait is. A tanulószerveződéstől eltérően a **szakképzési munkaszerződést nem kell megküldeni a területileg illetékes kamarának ellenjegyzésre.** A szakképzési munkaszerződés módosítását és megszüntetését is írásba kell foglalni. A megszűnéshez kapcsolódó opciók a tanulószerveződéshez képest nem változtak (közös megegyezés, rendes vagy azonnali hatályú felmondás, illetve bizonyos esetekben automatikus megszűnés pl. tanulói jogviszony megszüntetése miatt).

Munkabér és egyéb juttatások

A **munkabér** mértéke a költségvetési törvényben meghatározott önköltséghez kötött. Ennek megfelelően a munkabér alsó és felső határa a költségvetési törvényben megállapított önköltség egyhavi mértékének a 100%-a és a 168%-a, azaz 100.000 Ft és 168.000 Ft. A bér megállapításánál figyelembe kell venni a tanuló szakmai felkészültségét és tanulmányi

eredményeit. Az így megállapított és kifizetett munkabér **nyugdíjalapot képező jövedelemnek** számít, havi mértékű munkabér. Kizárólag hónap közben kötött vagy megszüntetett szerződés, betegség vagy igazolatlan mulasztás esetén csökken. Készpénzes átadás-átvételre nincs lehetőség, a duális képző a tárgyhót követő hónap 10. napjáig átutalással teljesíti a kifizetést. **Az egyéb juttatások** közül a ledolgozott napokra arányosítva (maximális összege az önköltség 168%-a, azaz 100 000 Ft) ugyanazon juttatások illetik meg a tanulót, mint az általa választott szakmának megfelelő munkakörben, szakképzettséggel rendelkező alkalmazottat.

A szakképzési munkaszerződéshez kapcsolódó jogok és kötelezettségek

A szakirányú oktatást 6 és 22 óra között kell megszervezni, időtartama – azaz a napi munkaidő – legfeljebb 8 óra lehet, fiatal munkavállaló esetén pedig a napi 7 órát nem lépheti túl. A szakirányú oktatás végét úgy kell meghatározni, hogy a következő (akár iskolában, akár képzőhelyen töltött nap követi) nap előtt legalább 16 órát folyamatosan pihenni tudjon a tanuló. Képzési időn belül, ha a napi óraszám meghaladja a 4,5 órát, akkor minimum 30 perc, ha meghaladja a 6 órát, akkor legalább 45 perc szünetet kell biztosítani. A jogszabály külön meghatározza, hogy mely napokra nem szervezhető szakirányú oktatás (pl. tanuló kötelező megjelenése iskolai rendezvényen stb.), valamint fenntartja a régi, 2011. évi Szakképzési törvényből ismert kivételszabályt is, mely szerint a heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon rendeltetésük folytán is működő duális képzők iskolai hozzájárulással továbbra is szervezhetnek gyakorlatot a munkaidőnapárban meghatározott munkanapoktól eltérően is.

A munkaviszonyból adódóan **szabadság** is érvényesíthető, azonban a kiadásnál figyelembe kell venni az őszi, téli és tavaszi szünetet, valamint azt, hogy a nyári szünetben minimum 15 munkanapot egybefüggően kell kiadni a tanuló kérésének megfelelően. A szabadság mértéke életkortól függ, a 18. életév betöltése évének utolsó napjáig évente 45 munkanap, ezt követően 30 munkanap/év. A szabadság idejére távolléti díj illeti meg a tanulókat. Szintén a munkaviszonyhoz kapcsolódik a munkaidő-beosztás szerinti napokra járó naptári évenként **15 munkanap betegszabadság**, majd ezt követően érvényesíthető **táppénz**. A munkaszerződés aláírásával a felekre nézve **kártérítési felelősség** is keletkezik. A duális képzőnek **felelősségbiztosítást** kell kötnie a tanulók részére a tanulók által okozott, de meg nem térített károk fedezetére. A tanulók által jogellenesen okozott kárt a tanulóknak meg kell téríteniük a Polgári törvénykönyv előírásainak megfelelően, azonban a kártérítés mértékét a Szt. szabályozza. A gondatlan károkozásra vonatkozó mérték nem lehet több, mint a károkozás napján érvényes minimálbér egyhavi összegének fele; szándékos károkozásnál, pedig legfeljebb a károkozás napján érvényes minimálbér ötszöröse lehet. Egyrészt a károkozás elkerülése, másrészt az egészséges és biztonságos, jogszabályokban előírt képzési feltételek biztosítása érdekében **munkavédelmi oktatásban** kell részesíteni a tanulókat.

A **saját munkavállaló** szakirányú oktatására vonatkozó lehetőség továbbra is fennáll, így ha valaki olyan szakmát szeretne iskolarendszerű képzésben megszerezni, melynek feltételei a munkáltatójánál is adottak, nincs akadálya annak, hogy ugyanazon a helyen dolgozzon és teljesítse a szakirányú oktatás követelményeit. A korábbi tanuló-előszerződés megfelelőjeként lehetőség van **szakképzési előszerződés** kötésére is, mellyel a felek a későbbi szakképzési munkaszerződés kötésére vonatkozóan vállalnak írásos kötelezettséget. Az előszerződéssel rendelkező tanulót a szakképző intézménybe történő felvételi eljárás során előnyben kell részesíteni.

Forrás: <https://veszpremikamara.hu/szakkepzesi-munkaszerzodes>