



Maradi Péter

Munkaadók akkreditációja

Jegyzet

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
BÁRCZI GUSZTÁV GYÓGYPEDAGÓGIAI KAR
Budapest, 2009**

Tartalom

1. Az akkreditációs rendszer kialakulásának előzményei a rehabilitációs foglalkoztatásban	5
1.1. A foglalkozási rehabilitáció hazai gyakorlata a foglalkozási rehabilitációt és a rehabilitációs foglalkoztatást támogató 2005-ös rendeletcsomag bevezetése előtt	5
1.2. Újabb tendenciák a hazai szabályozásban. Dotációs vagy akkreditációs rendszer?	7
1.3. Dotáció helyett célzott költségvetési támogatások	8
1.4. Az akkreditáció általános célja, szabályai	9
Az akkreditáció szintjei és a tanúsítvány	9
1.5. A munkáltatók felkészülése az akkreditációra	11
2. Az alap-, a rehabilitációs, a kiemelt és a feltételes tanúsítványok lényegi előírásainak értelmezése	13
2.1. Az alaptanúsítvány általános jellemzői	13
Példa	13
Példa: időben nem teljesíthető hiánypótlásra.	14
2.2. Az alapakkreditációs feltételek teljesülésének vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírását magyarázva	15
Például	17
Példa	20
Kirendelés	21
Átengedés	22
A munkaerő-kölcsönzés	22
Bedolgozói jogviszony	24
Kiküldetés	25
Távmunka	25
Példa	29
2.3. A rehabilitációs tanúsítvány általános jellemzői	31
Példa	32
2.4. A rehabilitációs tanúsítvány fennállásának vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírását magyarázva	33
A rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítás	33
Példa	38

A rehabilitációs megbízott	38
A rehabilitációs munkatárs	39
Példa	40
2.5. A kiemelt tanúsítvány általános jellemzői	40
2.6. A kiemelt tanúsítvány feltételeinek vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírásait vizsgálva	42
A védett foglalkoztatóvá minősítés	42
Példa	43
2.7. A feltételes tanúsítvány előírásainak vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírását magyarázva	46
2.8. A tanúsítványok feltételeinek összefoglalása	47
Az akkreditációs alaptanúsítvány feltételeinek összefoglalása:	47
A rehabilitációs tanúsítvány feltételeinek összefoglalása az alaptanúsítvány feltételeit kiegészítve	48
A kiemelt tanúsítvány feltételeinek összefoglalása az alaptanúsítvány és a rehabilitációs tanúsítvány feltételeit kiegészítve	48
A feltételes tanúsítvány előírásainak összefoglalása az alaptanúsítvány feltételeit kiegészítve	49
3. A tanúsítványok kérelmezésének folyamata, a kérelemhez szükséges dokumentumok összeállítása a tanúsítványtípusok szerint	49
Példa	51
3.1. Az alaptanúsítvány kérelmezése	52
3.2. A rehabilitációs tanúsítvány kérelmezése	55
A rehabilitációs megbízott esetében ezek	56
A rehabilitációs megbízott feladata	57
A rehabilitációs munkatárs	57
A rehabilitációs munkatárs esetében csatolandó dokumentumok	57
3.3. A kiemelt tanúsítvány kérelmezése	58
3.4. A feltételes tanúsítvány kérelmezése	60
3.5. Az akkreditációs díj fizetésének szabályozása	60
4. A tanúsítás folyamata	61
4.1. A tanúsítás folyamata, érvényessége (területi, időbeli)	61
A lajstromszám struktúrája	62
4.2. Tanúsítvány kiállítása helyszíni vizsgálat nélkül	62
4.3. Tanúsítvány kiállítása helyszíni vizsgálattal	63

4.4. Az akkreditáció érvényességének ideje alatti ellenőrzés	64
5. Az akkreditáció kiterjesztése, megújítása (új telephely akkreditálása, új kérelem beadása egyszerűsített eljárással)	66
6. Kötelezettségek az akkreditált munkáltató számára (nyilvántartás, beszámoló, a létszám figyelése, tevékenységváltozás, adatváltozás bejelentése, megújítás esedékessége)	67
Példa	69
7. Jó gyakorlatok az akkreditációs rendeletekben meghatározott rehabilitációs szakmai előírások teljesítésére	69
7.1. A személyes rehabilitációs terv elkészítése	69
7.2. A rehabilitációs bizottság működésének, feladatainak kialakítása	70
8. Az akkreditált munkáltatók számára adható költségvetési támogatások	71
8.1. Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához adható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás	71
8.2. A bértámogatások szabályai, feltételei, mértéke, időtartama	72
8.3. A bértámogatás mértéke, időtartama	74
8.4. A bértámogatás összege	76
8.5. A bértámogatás igénylése	76
8.6. A bértámogatás elbírálása, folyósítása	78
8.7. A munkahelyi segítő foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez adott támogatás (költségtámogatás) szabályai, feltételei, mértéke, időtartama	79
A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez adott támogatás mértéke, időtartama	79
A költségtámogatás igénylése, folyósítása, és a kérelemhez csatolandó melléletek munkahelyi segítő személy részére	80
8.8. Költségkompenzációs támogatás	80
8.9. A költségvetési bértámogatásban részesülő munkáltatók nyilvántartási kötelezettségei	81
9. Melléklet	81
A megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalma	81
Irodalomjegyzék	83

1. Az akkreditációs rendszer kialakulásának előzményei a rehabilitációs foglalkoztatásban

1.1. A foglalkozási rehabilitáció hazai gyakorlata a foglalkozási rehabilitációt és a rehabilitációs foglalkoztatást támogató 2005-ös rendeletcsomag bevezetése előtt

A foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás Magyarországon 1997-ben érte el eddigi mélypontját. Ekkor a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 52,7%-ra süllyedt. A tömeges nyugdíjazások eredményeként a kilencvenes évek második felében a társadalombiztosítási ellátórendszerbe került a munkaerőpiacról kiszoruló emberek jelentős része. (HEFOP 2004–2006)

A tömeges inaktivitásba vonulás társadalmi és gazdasági hátrányainak kompenzálására, és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának szükségességét felismerve jöttek létre korábban azok a cégek, szervezetek, (célszervezetek) amelyek felvállalták e társadalmi csoport foglalkoztatását.

A célszervezet olyan gazdálkodó szervezet volt, amely legalább egy termelő, szolgáltató tevékenységre alkalmas telephelyén folytat rehabilitációs foglalkoztatást és általános statisztikai létszáma eléri az 50 főt, amely létszámnak 60%-a megváltozott munkaképességű munkavállaló, és foglalkoztatásukhoz az állam dotációval járul hozzá.¹ A munkaképesség-csökkenést a mai Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (ORSZI) elődje, az Országos Orvosszakértői Intézet (OOSZI) állapította meg.

A munkaképesség-csökkenés megállapítása során a maradványképességeket nem vizsgálták, nem lehetett megállapítani, hogy megfelelő rehabilitáció után a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmassá tehető-e a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra.

Kezdetben hat működő állami célszervezet volt, később több célszervezetet jelöltek ki. 2004 végén 88 célszervezet 46 357 főt foglalkoztatott, közülük 41 003 ember volt megváltozott munkaképességű munkavállaló. A társaságok egyedileg megállapított, 135–380% közötti támogatásban részesültek 1995 végéig. A támogatás egykulcsos volt a munkáltatóknak, a rendszerváltáskor érintetlenül hagyott 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet alapján.

1996-ban bevezették a célszervezetek esetében a 2005-ig hatályos négykulcsos támogatási modellt, amely a munkaképesség-változásra és a fogyatékoságra épül. A célszervezetek az együttes rendelet alapján III–IV. kategóriába tartozó fogyatékos dolgozók miatt 1996–2000-ig 380, illetve 280%-os támogatásba részesültek. 2001-től a legmagasabb támogatás 320, illetve 225%-ra csökkent. (Szakdolgozat, 2006)

¹ 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM-rendelet 27/D. §.

A célszervezetek sajátos gazdálkodási formája később sok problémát eredményezett. Nagy állami támogatottságuk miatt védett szervezeteknek nevezték őket, de védettségük a jogi szabályozásban ellentmondásosan érvényesült. Adózás tekintetében a társasági adóról és az osztalékról szóló 1996. évi LXXXI. törvény hatálya alá tartoztak, közterheik minden más munkáltatóéival azonosak voltak. Versenyfeltételek között működtek, minimum 60%-ban tartósan egészségkárosodott dolgozókkal. Termelési kapacitásukat az állam jelentős dotációval támogatta, és a foglalkoztatás egyéb költségeihez is hozzájárult. A profittermelésben érdekeltek voltak ugyan, de elérhető nyereségük korlátozott volt, eredményük nem haladhatta meg a korrigált nettó árbevételük 1,4-szeresének a 6%-át.

A 8/1983-as együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjával, foglalkoztatásával kapcsolatban munkáltatói és állami feladatokat egyaránt meghatározott. Megalkotásakor a rendelet pozitív diszkriminációt jelentett az egészségükben tartósan károsodott munkavállalók munkajogi védelme szempontjából, mert a 3. § (1) bekezdésében kimondta, hogy a munkáltató köteles a megváltozott munkaképességű dolgozót eredeti munkakörében és szakmájában foglalkoztatni, ha pedig ez nem lehetséges, akkor olyan munkakörben kell őt alkalmazni, ahol munkaképességét egészsége további romlása nélkül hasznosítani tudja. A gyakorlatban azonban munkáltatók nagy része profitcélú szférában és érdekeltségben működött, így az alkalmazott munkavállalókat képzettségtől, szakmai ismeretektől függetlenül betanított munkakörökben alkalmazták egyszerű fizikai munkákra, mellőzve vagy kizárva a személyes fejlődés lehetőségét és a teljes társadalmi integráció kiteljesítését.

A rendelet a dotáció igénylésének feltételeként nem szab meg szakmai feltételeket, a támogatás mértékét a profitorientált formában működő rehabilitációs foglalkoztatók árbevételéhez köti, a támogatás céljaként a foglalkoztatás elősegítését jelöli meg.

A kialakult társadalmi, gazdasági, jogi, támogatási szabályozások következtében a megváltozott munkaképességű emberek az ellátások igénybevételében, a munkáltató védett szervezetek pedig a fogyatékkal élő dolgozók magas számának megtartásában érdekeltek. Egyik fél számára sem jövőképe, motivációs tényező a képzés, az oktatás, a nyílt munkaerőpiacra történő visszakörnyezés elősegítése. (Szakdolgozat, 2006)

Ez a rendszer az európai uniós irányelvekhez igazodva, 2005 szeptemberében indult el a változás útján. Ekkor vezették be egy négy rendeletet tartalmazó rendeletcsomaggal – a 14/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet, 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet, 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet, 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet – a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók akkreditációs rendszerét. Ez a rendszer a korábbi évektől eltérően előír és meghatároz a munkáltatók számára a támogatott foglalkoztatáshoz, a rehabilitációhoz szükséges szakmai feltételeket, és a támogatások folyósítását e feltételek teljesüléséhez köti.

1.2. Újabb tendenciák a hazai szabályozásban. Dotációs vagy akkreditációs rendszer?

„Az új szabályozás bevezetését három tényező indokolta. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását segítő támogatási rendszerben megerősödtek a diszfunkcionálisnak mutató elemek, a támogatások relatív alacsony hatásfokúak, felhasználásuk ellenőrzése nehézkes; nincsenek meghatározva a támogatásban részesülő szervezetek rehabilitációs feladatai, a foglalkoztatás minőségével kapcsolatos elvárások; szükséges az európai uniós szabályozásnak megfelelő támogatási rendszerhez igazodás.” (Vitairat)

A 8/1983-as együttes rendelet önmagában nem EU-kompatibilis, mert az érintett szervezetek nagy része profitcélú gazdasági formában működő társaság, így a versenytörvény hatálya alá tartozik, és ebben az esetben az állami dotáció nehézkesen fenntartható.

Az új rendeletek a rehabilitációs célszervezetek és a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató vállalkozások támogatását akkreditációs eljárásához kötik, amelyben négy különböző szintű tanúsítvány szerezhető meg a cégek felkészültségétől, működési rendszerüktől, a foglalkoztatottak létszámától függően. (Szakdolgozat, 2006)

A 2005-ös rendeletcsomag célja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató vállalkozásokat érdekeltté tegyék abban, hogy több legyen az átmeneti foglalkoztatás, és megvalósuljon a nyílt munkaerőpiaci integráció. Ehhez kormányzati szándék szerint az aktív eszközök jelentősebb foglalkoztatáspolitikai hangsúlyt kapnak mint passzív ellátások. Mind a humán szolgáltatások (informálás, tanácsadás, álláskereső tréningek), mind pedig a foglalkoztatási törvény által biztosított aktív eszközök (munkaerőpiaci képzések, munkahelyteremtő támogatások, bértámogatások stb.), mind a munkaerőpiaci programok a munkavállalók nyílt munkaerőpiaci (re)integrációját szolgálják, és megalapozzák a későbbi társadalmi beilleszkedést. (FMM, 2006)

Az akkreditációs eljárás célja annak tanúsítása, hogy a munkáltató teljesíti azokat a meghatározott személyi, szakmai és tárgyi feltételeket, amelyek szükségesek a megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotának, foglalkoztatásának, betegségének megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatáshoz és megfelelően biztosítják azt. E feltételek teljesülésének függvényében a munkáltatók alap-, rehabilitációs, kiemelt, és feltételes tanúsítványt kaphatnak, amivel akkreditált foglalkoztatóvá, rehabilitációs foglalkoztatóvá vagy védett foglalkoztatóvá válhatnak. Feltételes tanúsítvány a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülés céljából adható.

Kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező foglalkoztatók a foglalkozási rehabilitációs rendszer átalakítása során elsősorban azok a munkáltatók lettek, amelyek korábban nem állami célszervezetként, de célszervezeti kijelöléssel működtek. Ez főként annak tudható be, hogy e munkáltatók foglalkoztattak korábban koncentrált létszámban megváltozott munkaképességű munkavállalókat, ami lényegében a kiemelt tanúsítvány egyik létszámfeltételének teljesítését is jelenti. Erről a későbbiekben bővebben esik még szó.

A dotációs rendszerben a támogatás lehívásához nem volt szükséges szakmai munka igazolása. Az akkreditációs rendszerben a támogatások lehívhatóságának feltétele az akkreditációs rendeleteknek való folyamatos megfelelés, és tanúsítványtípustól függően szakmai munka igazolása. A kiemelt tanúsítvány esetében komoly szakmai elvárások vannak a munkáltatóval szemben, például legyen rehabilitációs szakmai programja, legyenek a munkavállalók számára segítő szolgáltatásai, illetve biztosítsa munkavállalói számára segítő szolgáltatásokhoz való hozzájutást, készítsen minden megváltozott munkaképességű munkavállalóval személyes rehabilitációs tervet az OOSZI személyre szóló rehabilitációs javaslata alapján. A rehabilitáció érdekében rehabilitációs bizottságot kell működtetnie, rehabilitációs megbízottat és rehabilitációs munkatársakat, segítő személyeket kell alkalmaznia.

1.3. Dotáció helyett célzott költségvetési támogatások

Az 1.1. pontban részletezett dotációs támogatást folyamatosan váltotta fel és vált 2007 júliusától kezdve minden, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltató számára kötelező érvényűvé a 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet és a 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendeletben szabályozott támogatási formák igénybevétele. A támogatások az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkének a foglalkoztatására nyújtott állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2002. december 5. 2204/2002/EK-bizottsági rendelethez igazodva adhatók a munkáltatók számára.

Az új támogatási formák a dotációs rendszert átláthatóvá és tervezhetővé kívánták tenni, a támogatások csak azok miatt a megváltozott munkaképességű dolgozók miatt igényelhetők, akik az akkreditált munkáltató bejegyzett, akkreditált székhelyén, telephelyén vagy fióktelepén dolgoznak.

Az akkreditált munkáltatók kétféle, vissza nem térítendő támogatásban részesülhetnek. Az alap- és a rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók a munkavégzés helye szerint illetékes munkaügyi kirendeltségektől a megváltozott munkaképességű munkavállalók miatt költségvetési, rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatást igényelhetnek.

A kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók a költségvetési bértámogatáson kívül egyéb, a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásából eredő koncentrált hátrányok kompenzálására költségkompenzációs támogatásban is részesülhetnek. A költségkompenzációs támogatásra pályázni lehet a Szociális és Munkaügyi Minisztériumnál. Szintén a költségkompenzációs támogatási keretből, azonban a munkaügyi kirendeltségtől, a bértámogatások rendjének megfelelően a munkáltatónál foglalkoztatott munkahelyi segítő foglalkoztatásához kapcsolódó költségek is megtéríthetők a munkáltató számára. A munkahelyi segítő foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez adott támogatásban minden akkreditált munkáltató részesülhet.

A célszervezeti foglalkoztatás átalakításával, az abban a rendszerben foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatása az eddig részletezettektől eltérően is folytatódott a 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet 9. §-ának előírásában megnevezett védett szervezeti szerződés alapján. A védett szervezeti szerződéssel rendelkező munkáltatóknak nem kell akkreditáltatni magukat, és támogatásuk nem a bértámogatási és a költségkompenzációs rendszerek révén valósul meg.

1.4. Az akkreditáció általános célja, szabályai

Az akkreditációs eljárás kezdeményezője a munkáltató, amely megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztat, és rehabilitációs tevékenységének elismeréseként az államtól támogatásban kíván részesülni.

Az akkreditációra semmilyen előírás nem kötelezi a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókat, azonban a támogatás feltételeként szabja meg a jogszabály az eljárásban való részvételt és a tanúsítvány megszerzését.

Az akkreditációs eljárást a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (továbbiakban: FSZH) Akkreditációs Főosztálya végzi, a Közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (továbbiakban: ket.) alapján, valamint a 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól (a továbbiakban: 176/2005. rendelet) alapján, valamint a 14/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályait tartalmazó rendelet alapján (a továbbiakban: 14/2005. rendelet). Az akkreditációs eljárás során megfizetendő díj összegét 2006. január 1-jei hatállyal a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter a 26/2005. (XII. 27.) FMM-rendelet (a továbbiakban 26/2005. rendelet) szabályozza.

„A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának célja annak tanúsítása, hogy – az akkreditációs tanúsítványban meghatározott székhelyen, telephelyen, illetve fióktelepen – a munkáltató

- rendelkezik azokkal az akkreditációs követelményrendszerben meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják az egészségkárosodással élő és a fogyatékos személyek egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatást, és

- tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását.” (Somodi, 2006, 11)

AZ AKKREDITÁCIÓ SZINTJEI ÉS A TANÚSÍTVÁNY

Az egyes munkáltatók eltérő foglalkoztatási gyakorlatának, a megváltozott munkaképességű munkavállalók számának és arányának alapján különböző szintű elvárások fogalmazhatók meg. Az akkreditációs szintek bevezetésével lehetővé válik, hogy

- a rehabilitációs foglalkoztatást tervező, illetve abba éppen bekapcsolódó,
 - a megváltozott munkaképességű munkavállalókat jelentős számban foglalkoztató, valamint
 - az egészségkárosodással élő és a fogyatékos személyek munkavégzését magas szinten szervező
- munkáltatók egyaránt minősíthetnék saját foglalkozási rehabilitációs tevékenységüket.

Az ennek alapján elérhető minősítési szintek:

- akkreditált foglalkoztató
- rehabilitációs foglalkoztató,
- védett foglalkoztató.

A minősítési szinteket tanúsítványok igazolják. Az akkreditációs eljárás alapján kiadott

- alaptanúsítvány azt igazolja, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel, a tanúsítvánnyal akkreditált foglalkoztatóvá válik;
- a rehabilitációs tanúsítvány már rehabilitációs szakmai elvárásokat is megfogalmaz a munkáltatók számára, s tanúsítvány a munkáltatót rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítja;
- a kiemelt tanúsítvány a legmagasabb szint a megszerzhető tanúsítványok közül, a legmagasabb szintű szakmai elvárást fogalmazza meg a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához, s a tanúsítvány a munkavállalót védett foglalkoztatónak minősíti;
- a feltételes tanúsítvány a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő, feltételes tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató védett foglalkoztatónak minősül.” (Somodi, 2006,12)

Az akkreditáció rendeletének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának minősítésére és az akkreditációban érintett munkáltatók ellenőrzésére vonatkozik.

Nem tartozik a rendelet hatálya alá: a közigazgatási szervek, illetve az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szervek által alkalmazott megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása és a szociális intézményen belüli foglalkoztatás minősítése.²

A munkáltató kérelme alapján a hivatal megvizsgálja a 176/2005, a 14/2005. és a 26/2005. rendeletek előírásai szerint a munkáltató által kérelmezett akkreditációs tanúsításhoz benyújtott dokumentumokat.

A benyújtandó dokumentumok listáját a formai ellenőrzési űrlap tartalmazza. A dokumentumoknak természetesen tartalmilag is megfelelőnek kell

² 176/2005. rendelet 1. §.

lenniük. A kérelmek formai és tartalmi vizsgálatát követően – ha szükséges – hiánypótlásra szólít fel az FSZH, és annak teljesítése után dönt, hogy helyszíni szemle nélkül vagy foglalkozási rehabilitációs szakértő közreműködésével adja ki a minősítést, amely lehet helyt adó, részben helyt adó vagy elutasító döntés. A szakértő a hatályos jogszabályok alapján szakért, az FSZH az ő javaslatát helyben hagyhatja, de javaslatát felül is bírálhatja, tehát hozhat attól eltérő döntést is.

A munkaadók akkreditációs minősítési rendszerével igénybe vehető támogatásokat a következő jogszabályok tartalmazzák: 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához adható költségvetési támogatásáról (a továbbiakban: 177/2005. rendelet), és a 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól (a továbbiakban: 15/2005. rendelet).

1.5. A munkáltatók felkészülése az akkreditációra

A munkáltatónak az akkreditációs tanúsítvány kérelmezése előtt fel kell mérnie a vele munkaviszonyban foglalkoztatni kívánt, illetve foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók tervezett létszámát annak érdekében, hogy el lehessen dönten, milyen szintű tanúsítványt kell kérelmeznie, illetve milyen akkreditációs elvárásoknak kell eleget tennie a foglalkoztatás során.

Az akkreditációs tanúsítványok szintjei egymásra épülnek, ami azt jelenti, hogy a legmagasabb szintű tanúsítvány – kiemelt – feltételei magában foglalják az alap-, illetve a rehabilitációs tanúsítvány kritériumait is.

Az alaptanúsítvány feltételrendszere a munkáltató számára előírja azokat az alapvető működési feltételeket, amelyeknek minden munkáltatónak meg kell felelnie, kiegészítve a rehabilitációs célú munkavégzés tartalmának teljesítésével és a jogszabályban meghatározott bírságok mentességével. Alaptanúsítványt akkor is lehet kérelmezni, ha a foglalkoztatás még nem valósult meg, tehát későbbi foglalkoztatási szándék áll a kérelem hátterében. Az alaptanúsítvány érvényessége öt év.

A rehabilitációs tanúsítvány feltételrendszere tartalmazza a munkáltató számára kötelezően betartandó alapvető működési feltételeket, a rehabilitációs célú munkavégzésnek való megfelelést, a jogszabályban meghatározott bírságok alóli mentességet és a foglalkoztatás támogatásának rehabilitációs szakmai programját. Rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatónak kötelező jelleggel rehabilitációs megbízottat szükséges foglalkoztatnia, személyes rehabilitációs terveket, illetve esélyegyenlőségi tervet kell készítenie. A rehabilitációs tanúsítvány fontos feltétele a munkáltatónál foglalkoztatott összes munkavállaló és a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni, mivel vannak esetek, amikor a munkáltatónak kötelezően rehabilitációs tanúsítványt kell kérnie. Rehabilitációs tanúsítványt akkor is

lehet kérelmezni, ha a foglalkoztatási szándék a tanúsítvány kérelmezését követően fog megvalósulni.

A rehabilitációs tanúsítvány érvényessége három év.

A kiemelt tanúsítvány feltételrendszere tartalmazza a munkáltató számára előírt alapvető működési feltételeknek való megfelelést, a jogszabályban meghatározott bírságok alóli mentességet. Teljes körűen meghatározza azokat a rehabilitációs szakmai követelményeket és a rehabilitációs szolgáltatásokat, amiket a foglalkoztatás során a munkáltatónak teljesítenie kell, és amiket biztosítani szükséges. Kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatónak kötelező jelleggel rehabilitációs bizottságot szükséges működtetnie, személyes rehabilitációs terveket kell készítenie, esélyegyenlőségi tervet, szakmai programot kell készítenie, illetve egyéb más feltételek teljesülése mellett rendelkeznie kell a munkáltató döntési és irányítási folyamatainak szabályozottságát igazoló dokumentumokkal. Kiemelt tanúsítvány kérelmezése esetén fontos szempont a munkáltatónál foglalkoztatott összes munkavállaló és a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya mind foglalkoztatói szinten mind pedig a telephelyek vonatkozásában. Kiemelt tanúsítványt akkor lehet kérelmezni, ha a kérelem benyújtását megelőző hat hónap átlagos statisztikailétszám-összetétele alapján már megvalósult a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a kiemelt tanúsítvány feltételrendszere szerinti létszámban, illetve a kérelem benyújtását megelőzően egy éven át a kötelező szintnek megfelelő létszámban foglalkoztattak megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A kiemelt tanúsítvány érvényessége két év.

A feltételes tanúsítvány a kiemelt tanúsítvány megszerzésére irányuló felkészülési időre adható, legfeljebb egy évre szólhat, miközben pótolja azokat a részben teljesített akkreditációs követelményeket, amelyeket a 176/2005. rendelet³ előír, és ezek teljesítését intézkedési tervben rögzíti. Sikeres felkészülést követően a munkáltató védett foglalkoztatóvá nyilvánítható. Ha a feltételeket nem tudja teljesíteni, akkor újabb kérelmet kell benyújtania. A feltételes tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatót minden olyan jog megilleti, amely a védett foglalkoztatókat, tehát a feltételes tanúsítványban jelzett székhelyet, telephelyet, fióktelepet védett foglalkoztatónak kell tekinteni.

3 176/2005. rendelet 7. § (5)–(6) bekezdés.

2. Az alap-, a rehabilitációs, a kiemelt és a feltételes tanúsítványok lényegi előírásainak értelmezése

2.1. Az alaptanúsítvány általános jellemzői

Az akkreditációs tanúsítványok közül az alaptanúsítvány feltételrendszere nem teszi kötelezővé rehabilitációs munkatársak és a rehabilitációs folyamatok támogatását biztosító, értékelő, nyomon követő rendszerek működtetését. Feltételrendszere elősegíti a megváltozott munkaképességű munkavállalók biztonságos, képességeiknek megfelelő, a napi négy órát meghaladó munkaviszonyban történő foglalkoztatását, az egészségkárosodásukat figyelembe vevő tárgyi környezet kialakítását. A munka elvégzésének területi behatárolásánál a munkáltató székhelyén, telephelyén, fióktelepén végzett foglalkoztatást írja elő, a szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenységek kivételével.

Az akkreditációs folyamatba a munkáltatónak nem kötelező a székhelyét illetve minden telephelyét, fióktelepét bevonni. Ezt annak megfelelően kell kijelölni, kérelmezni, hogy a munkáltató melyik telephelyén kívánja foglalkoztatni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Az alaptanúsítvány érvényességi ideje alatt a munkáltatónak figyelemmel kell kísérnie megváltozott munkaképességű munkavállalóinak létszámát és annak az összes foglalkoztatotthoz viszonyított arányát, mivel ha a megváltozott munkaképességű munkavállalóinak három havi statisztikai létszáma eléri, meghaladja a 20 főt, és ez eléri, vagy túllépi az összes foglalkoztatottakhoz viszonyított 40%-os arányt, akkor rehabilitációs tanúsítványt kell kérelmeznie. A munkáltató részére az előbbi esetben nincs mód az alaptanúsítvány fenntartására.

PÉLDA

A munkáltatónak alaptanúsítványa van. A tanúsítvány kiadásának időpontjában 25 munkavállalót foglalkoztatott, közülük 15 volt megváltozott munkaképességű munkavállaló.

A tanúsítvány érvényességi ideje alatt létszáma a következőképpen változott: az összes munkavállalóinak száma 30-ra, megváltozott munkaképességű munkavállalóinak létszáma 21-re növekedett, és ez a létszám arány három hónap átlagában folyamatos.

A munkáltató létszámát tekintve nem tarthatja meg az alaptanúsítványát, mivel a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma eléri, meghaladja a 20-at (ebben az esetben ez a létszám 21), az összes foglalkoztatotthoz képest a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya pedig eléri és meghaladja a 40%-ot (ebben az esetben 70%). Ezzel a létszám aránnyal kötelezően rehabilitációs tanúsítványúnak kell lennie a munkáltatónak. Ebben az esetben bértámogatás is csak akkor adható, ha rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelke-

zik. A munkáltatónak tehát kérelmeznie kell a magasabb szintű tanúsítványt, amire egyszerűsített akkreditációs eljárás keretében lehetősége van.

Az alaptanúsítvánnyal a munkáltatónak a megváltozott munkaképességű munkavállalói alapján a 177/2005. rendelet szerinti bértámogatásra, munkahe-lyi segítői alapján pedig költségkompenzációs támogatásra van lehetősége, ha foglalkoztatásuk akkreditált telephelyen valósul meg.

A kérelmező munkáltatónak saját tevékenységét értékelve meg kell vizsgálnia szervezetét, hogy az alkalmas-e az alaptanúsítvány megszerzéséhez szükséges akkreditációs feltételek teljesítésére. A feltételek vizsgálatával célszerű azt a személyt megbízni, aki a kérelmet összeállítja és aki a kérelemben akkreditációs kapcsolattartóként lesz megjelölve. Nagy létszámú foglalkoztatóknál, ahol megvannak az irányításhoz kialakított szervezeti struktúrák és több szervezeti egység munkája szükséges az akkreditációs feltételek teljesülésének felméréséhez (rehabilitációs részleg, munkaügy, kontrolling, műszaki igazga-tás), ott indokolt akkreditációs munkacsoport, bizottság felállítása. A munka-csoport szerepet kaphat még az akkreditációs jelentések, a területi kiterjeszté-sek és a tanúsítvány megtartásával, megújításával összefüggő feladatokban is.

Az alapakkreditációs feltételeknek való megfelelést a 176/2005. rendelet 5. §-ában foglaltak szerint kell megvizsgálni. A követelmények előzetes vizsgálata azért fontos a munkáltató számára, mert ha a beadott akkreditációs kérelem nem teljes körű (a jogszabálynak nem megfelelő), akkor a pótlásra rendelkezés-re álló idő rövidebbé a legtöbb esetben kizárja a munkáltatót a hiányosság meg-szüntetésének lehetőségéből. Ha a hiánypótlásra felszólított munkáltató a ren-delkezésre álló idő alatt nem pótolja az előírt dokumentumot, igazolást, akkor kérelmét a hiányosságok alapján értékelik és a kérelmet el is utasítják. Az el-utasított kérelem akkreditációs díját nem térítik vissza.

Ha a hiánypótlásra adott határidő nem elegendő a hiányosságok pótlására, akkor egyszeri alkalommal lehet kérni ennek a meghosszabbítását, illetve a ket-az eljárás felfüggesztésére is lehetőséget ad, de ez utóbbi lehetőséget az FSZH minden esetben mérlegeli. Természetesen az a legjobb, ha a megadott határ-időn belül kiegészítik a benyújtott kérelmet.

PÉLDA: IDŐBEN NEM TELJESÍTHETŐ HIÁNPÓTLÁSRA.

A kft. beadott kérelmében megjelölt TEAOR szerint végzett tevékenységéhez nem csatolt be telepengedélyt, valamint nem nyújtotta be a székhely szerint il-letékes önkormányzati adóhatóság igazolását.

A kérelem adminisztratív vizsgálatokor a hivatal megállapítja a két hiányos-ságot, és felszólítja a munkáltatót 15 napon belüli hiánypótlásra. A székhely szerinti önkormányzati igazolást gyakorlatilag azonnal megszerzi a kérelmező, de tevékenységére vonatkozó engedély kérelmezésekor a területileg illetékes jegyző 30 napos határidőt állapít meg a telepengedélyre. A munkáltató próbál-ja gyorsítani az ügyet, de a gyakorlatban az illetékes szakhatóságok (tűzoltóság, környezetvédelem...) a helyszíni szemlét követően továbbíthatják a jegyzőnek

az igazolásokat, amelyek együttes megléte után tudja a jegyző a telephelyengedélyt kiállítani.

A helyszíni szemlén a tűzoltóság képviselője nem megfelelőnek minősíti a tűzivíz-hálózat kiépítettségét az épület tűzveszélyességi besorolásához, és határozatban kötelezi nagyobb keresztmetszetű hálózat kiépítésére a munkáltatót.

Belátható, hogy a telepengedély nem fog a munkáltató rendelkezésére állni a hiánypótlásra kapott határidő alatt, kérelmét elutasítják, mivel a tevékenységhez szükséges engedélykialakítási feltételei a tanúsítvány kiadásának. A munkáltató természetesen élhet a ket. által megfogalmazott lehetőségekkel, kérheti a hiánypótlásra adott határidő meghosszabbítását, vagy kérheti az eljárás felfüggesztését.

Az akkreditációs kérelemhez csatolandó dokumentumok listáját a 14/2005. rendelet 8. §-a tartalmazza. A munkáltató akkreditációs alkalmasságának előzetes, belső elemzésekor figyelembe kell venni, hogy a benyújtott igazolások, dokumentumok egy része 30 napnál nem régebbi feltételt állapít meg. Az FSZH lejárt igazolásokat nem fogad be, tehát ezek határidejét különösen figyelni kell. Ha nem érkezett meg minden igazolás, akkor a kérelmet hiányosan is be lehet nyújtani, hiánypótlásra a hivatal lehetőséget ad.

2.2. Az alapakkreditációs feltételek teljesülésének vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírását magyarázva

5. § (1) Akkreditációs tanúsítvány akkor adható, ha

- a) a munkáltatónak
- aa) cégjegyzékbe vagy – ha a működés feltétele más bírósági vagy hatósági nyilvántartásba vétel – az előírt nyilvántartásba történő bejegyzése megtörtént, és
- ab) a tanúsítvány iránti kérelem benyújtását megelőzően legalább 12 hónapon át működött, és

A kérelmező munkáltató cégjegyzékbe vagy nyilvántartásba vételének 12 hónapos igazolása a cégkivonatból, az alapító okiratból, az alapszabályból, egyéni vállalkozó esetében a hatósági bizonyítványából állapítható meg, amelyben az illetékes szerv feltünteti a bejegyzés, a nyilvántartásba vétel időpontját. Az alapítás vagy a bejegyzési kérelem nem egyezik meg a munkáltató nyilvántartási bejegyzésével, így minden esetben szükséges meggyőződni arról, hogy a cégkivonatban vagy az előírt nyilvántartásban (alapítvány stb.) szereplő bejegyzés igazolja-e a 12 hónapos működést.

A pótlapokon megjelölt székhely, telephely(ek), fióktelep(ek) vonatkozásában fontos megemlíteni, hogy bejegyzettnek kell lenniük, tehát a cégkivonatban, a hatósági bizonyítványban fellelhetőnek kell lenniük. Egyéb társadalmi szervezetek esetében – mivel a nyilvántartásban csak a székhely van szerepeltetve, a telephely(ek) használatának jogosultságát igazolniuk kell saját tulajdon

esetén tulajdoni lappal, bérlemény esetén pedig bérleti szerződéssel. Az e dokumentumokban bejegyzett székhely, telephely(ek), fióktelep(ek) címeinek meg kell egyezniük a valósággal.

ac) megváltozott munkaképességű munkavállalót munkaviszonyban saját maga foglalkoztat, vagy foglalkoztatni kíván, és

A foglalkoztatás megvalósulása esetén akkor tekintjük a munkavégzést munkaviszonyban történő foglalkoztatásnak, ha az a Munka Törvénykönyvének hatálya alá tartozik, vagy biztosított bedolgozói jogviszony – 24/1994. (II. 25.) kormányrendelet szabályaival –, vagy 1994. június 1-jét megelőzően kötött bedolgozói jogviszony.

Általánosságban megfogalmazható, hogy az akkreditációs minősítési folyamatban azt nevezzük munkaviszonynak, ha annak létrejöttét munkaszerződés igazolja, amelyet a munkáltató képviselőjére jogosult személy mint munkáltató (az akkreditáció kérelmezője) és a munkavállaló is aláírt. Az abban meghatározott munkaidő napi időtartama meghaladja a négy órát, a bérezésnél figyelembe vették a minimálbérrre vonatkozó és a garantált bérminimumra vonatkozó előírások betartását, és a foglalkoztatás az akkreditálni kívánt telephelyek egyikén valósul meg, a munkaszerződésben rögzített munkakörben. A munkavállaló részére a munkáltatónak munkaköri leírást kell készítenie, amely összhangban van a valós munkakörrel, a feladatok részletezésével és tájékoztatnia kell a munkavállalót a neki járó szabadságról, pótlékokról.⁴

Ha a foglalkoztatási szándékot jelezték a kérelemben (tényleges foglalkoztatás nincs), akkor a munkaviszonyban történő foglalkoztatás dokumentációs feltételeit nem lehet vizsgálni. Ezt a „foglalkoztatni kíván” előírás engedi meg.

ad) a foglalkoztatást a munkavállaló képességeinek megfelelő, olyan rehabilitációs célú munkavégzés keretében biztosítja, amely a hatósági vagy a bírósági nyilvántartásba vett tevékenységének kifejtéséhez kapcsolódik, és

A foglalkoztatás akkor tekinthető rehabilitációs célú munkavégzésnek, ha a munkáltató cégkivonatában, alapító okiratában, vállalkozói igazolványában tevékenységi körében megjelölt tevékenységéhez kötődően történik a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaviszonyban történő foglalkoztatása. A munkavégzés értékteremtő, piac által elismert (vevők által megvásárolt, értékesített) tevékenységet foglal magában.

b) az akkreditációval érintett székhely, telephely, illetve fióktelep

ba) működéséhez szükséges valamennyi engedély, illetve igazolás rendelkezésre áll,

Az engedélyek, igazolások feltételét a munkáltató által végzett tevékenység határozza meg, amelyeknek összhangban kell lenniük a munkáltatónak a cég-

⁴ 1992. évi XXII. törvény (mt.) 76. § (7)–(8) bekezdés.

kivonatban, egyéb nyilvántartási kötelezettség esetén az engedélyezett, nyilvántartásba vett tevékenységek körével.

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: gt.) 12. § (1) bekezdés c) pontja rendelkezik arról, hogy a társasági szerződésben meg kell határozni a gazdasági társaság azon tevékenységeit, amelyeket a társaság a cégjegyzékben feltüntetni kíván. A gt. 12. § (2) bekezdése alapján minden olyan tevékenység megjelölhető, amit törvény nem tilt, vagy nem korlátoz. A gazdasági társaság – a társasági szerződésben meghatározott tevékenységen belül – bármely gazdasági tevékenységet folytathat, amit az állami adóhatóságnak – főtevékenységként vagy más tevékenységként – bejelent.

A cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény 24. § (1) bekezdés e) pontja szerint a cégjegyzék valamennyi cég esetében tartalmazza a cég létesítő okiratban meghatározott tevékenységi köröket, azok statisztikai nómenklátúra szerinti besorolása nélkül.

A tevékenységi körök beazonosításból eldönthető, hogy a tevékenységhez milyen engedélyek szükségesek (szakhatóságok hozzájárulása, telepengedély, bejelentési kötelezettség alá tartozó tevékenységek esetén nyilvántartásba vétel, működési engedély). Ezekre az engedélyekre a munkáltatóknak nem csak az akkreditációs eljárás miatt van szükségük, ezeket az engedélyeket be kell szerezniük a tevékenység előtt, hiszen megjelölt tevékenységüket csak a megfelelő engedély birtokában végezhetik.

A telepengedély-köteles, a bejelentési kötelezettség alá eső, illetve a szakhatósági hozzájárulással végezhető tevékenységi köröket a telepengedély, illetve a telep létesítésének bejelentése alapján gyakorolható egyes termelő és egyes szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről és a bejelentés szabályairól szóló 358/2008. (XII. 31.) kormányrendelet, míg a működési engedélyhez kötött tevékenységi köröket a 133/2007. (VI.13.) kormányrendelet, az üzletek működési rendjéről, valamint az egyes üzlet nélkül folytatható tevékenységek végzésének feltételeiről szabályozza.

A munkáltatónak kötelessége tevékenységi körét bejegyeztetnie, de a társasági szerződésében, cégkivonatában, egyéb létesítő okiratában, vállalkozói igazolványában elegendő a tevékenységi ágazatot megjelölnie, majd az általa végzett ágazati tevékenységen belüli tevékenységi körét az adóhatóságnál bejelentenie.

PÉLDÁUL

A textilgyártás a 13-as ágazati tevékenységi besorolás, amely ágazatból a munkáltató tevékenységi köre a konfekcionált textilgyártás. A munkáltató a társasági szerződésében, cégkivonatában, egyéb létesítő okiratában, vállalkozói igazolványában az ágazati tevékenységet jelöli (textilgyártás), míg a konfekcionált textilgyártás tevékenységi kört az adóhatóságnál bejelenti, és e tevékenységi körhöz rendelkezik a szükséges engedéllyel. Természetesen az is megfelelő, ha a konfekcionált textilgyártás tevékenységi kört jegyzi a

társasági szerződésében, cégkivonatában, egyéb létesítő okiratában, vállalkozói igazolványában.

Olyan tevékenységeknél, amelyek nem tartoznak a telepengedéllyel, bejelentési kötelezettséggel gyakorolható tevékenységek körébe, azoknál a munkáltatónak nem kell semmilyen engedélyt bemutatnia.

bb) területén az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételei biztosítottak, és

Ennek megvalósulását a helyszíni szemle során ellenőrizheti a hivatal munkatársa vagy szakértője. A munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeinek vizsgálatakor elsősorban a munkavédelmi előírások, szabályok, oktatások rendjének betartását értjük, annak megtörténését igazoló dokumentumok, naplók formájában az érintettek aláírásával.

Az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltétele, hogy a munkaterület kialakításánál a munkáltató a munkaterületeket botlásmentes padozattal lássa el, a mesterséges, természetes fényű munkaterület megvilágítását és a fűtést, a szellőztetést biztosítsa. Szükséges, hogy a munkáltatónál a foglalkoztatott létszámhoz igazodó szociális helyiségek, öltözők, étkező rendelkezésre álljanak.

A foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű munkavállalók által betöltött munkakörökre vonatkozóan a munkavállalókhoz köthető, és az általuk (munkaszerződés szerint is beazonosíthatóan) végzett munkakörökre vonatkozóan akkor szabályos, ha a munkavállalók részt vettek foglalkozás-egészségügyi orvosi alkalmassági vizsgálaton, és ezt a munkáltató dokumentummal igazolni tudja.

Szintén dokumentálni kell a foglalkoztatáshoz köthető munkavédelmi és tűzvédelmi oktatáson való részvételt.

Hogy a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálatokról valamint a munka- és a tűzvédelmi oktatásokról szabályszerű igazolásokkal rendelkezzen, ahhoz célszerű a két szakterület szakembereivel szerződéses, megbízási jogviszonyt létrehozni.

A foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak valamint a munka- és a tűzvédelmi oktatásnak meg kell történnie a munkába állás napján, és azt követően időszakosan is a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről című 33/1998. (VI. 24.) NM-rendelet és az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 57. § (1) bekezdése, valamint az 5/1993. (XII. 26.) MüM-rendelet 2. számú melléklete szerint.

bc) a munkavégzés helyének környezete, építészeti megoldásai lehetővé teszik a foglalkoztatott, illetve foglalkoztatni kívánt munkavállalók egészségkárosodását, illetőleg fogyatékoságát figyelembe vevő akadálymentes közlekedést, és

A munkáltatónak, az általa munkaviszonyban foglalkoztatott, megváltozott munkaképességű munkavállalóinak egészségkárosodásához, fogyatékoságához kell igazítania a munkaterületek akadálymentesítettségét.

A munkáltatóknak gyakran okoz problémát az akadálymentesítés, mivel általában a mozgáskorlátozottak közlekedését elősegítő rámpa jut az eszükbe, ennél azonban sokkal többről, komplexebb megoldásokról van szó.

Az esélyegyenlőségi törvény⁵ írja elő az akadálymentesítést⁶, ami mint fogalom egyre nagyobb körben ismert, és egyre szélesebb értelemben alkalmazzák. Alapvető értelmezése szerint a fizikai, a szellemi és az érzékszervi fogyatékos-sággal élő emberek számára olyan környezet kialakítását jelenti, amely segíti korlátok nélküli közlekedésüket, tájékozódásukat, és általában minden olyan tevékenység elvégzését, amelyben fogyatékoságuk miatt akadályoztatva vannak.

bd) munkaeszközeit, berendezéseit, technológiáját, tárgyi környezetét a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő foglalkoztatásához alakítja,

A rehabilitációs célú foglalkoztatásnál és a közösségi munkavégzés során úgy kell kialakítani a munkaeszközöket, a feltételeket, hogy a munkáltatónak a nála munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóinak egészségkárosodásához, fogyatékoságához kell igazítania a munkaterületek és a munkaeszközök akadálymentesítettségét. Más-más feltételekkel kell alkalmazni, illetve eltérő eszközöket kell biztosítani intellektuális fogyatékos-sággal élő, vak, siket, végtaghiányos munkavállalók számára. A munkafolyamatok kialakításánál minden szempontot figyelembe kell venni, és ennek megfelelően szükséges kialakítani a foglalkoztatást.

be) területén foglalkoztatott – ideértve a bedolgozói jogviszony, a távmunkavégzés, a kiküldetés keretében, valamint a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül munkát végző – megváltozott munkaképességű munkavállalók által végzett valamennyi munka-, illetőleg tevékenységi forma megfelel az (1) bekezdés ad) pontjában megjelölt követelménynek.

Közömbös, hogy a munkáltatónál milyen a foglalkoztatás jellege, a területén a munkavégzésnek meg kell felelnie a rehabilitációs célú munkavégzés feltételeinek és annak a társaság hatósági nyilvántartásában szerepelnie kell.

(2) Az (1) bekezdés ab) alpontjában megjelölt időtartam alatt bekövetkezett jogutódlás esetében a munkáltató jogelődje működésének időtartamát ak-

⁵ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.

⁶ 1998. évi XXXVI. törvény 5–11. §.

kor kell beszámítani, ha a munkáltató a jogelődnek az mt. 85/A. §-ának (1) bekezdése szerinti jogutóda.

Az előírást azokban az esetekben vizsgálják, ahol a 12 hónapos működés, vagy a rehabilitációs, a kiemelt tanúsítványhoz szükséges létszámadatok meglétét a kérelmező saját működési idejéből, létszámából nem tudja igazolni, de rendelkezik azokkal a jogutódláshoz szükséges kiválási szerződésekkel, amelyek tartalmából megállapítható a jogszabályon alapuló jogutódlás. A jogelőd cégnél természetesen nem feltétel az, hogy megszűnjön a jogutódlás bekövetkezte után, tehát tovább működhet. A jogutódlás nem azt jelenti, hogy a jogelőd cég mindent átad a jogutód cégnek, az átadás vonatkozhat telephelyre, szervezeti egységre, üzemegeységre, de a munkavállalók egészére vagy azok egy részére is, de értelemszerűen az egész vállalkozásra is.

PÉLDA

A 10 éve működő jogelőd cégtől a 8 hónapja működő jogutód cég átvesz 3 telephelyet és átveszi az ott dolgozó összes munkavállalót. Ebben az esetben a jogutód cég akkreditálható, mivel jogelődje már tíz éve működik, így a jogutód működésébe a jogelőd cég működési ideje beleszámít, és a jogutódlást az mt. 85/A §-ának megfelelően bonyolították le.

- (4) *Az (1) bekezdés ad) alpontja szempontjából rehabilitációs célú munkavégzésnek minősül az a foglalkoztatás, amelynek célja*
- a) *a meglévő képességekkel elérhető tevékenységhez szükséges munkatapasztalat biztosítása, gyakorlat, ismeret megszerzése (a továbbiakban: közösségi munkavégzés),*

A közösségi munkavégzésnél a foglalkoztatás célja olyan betanító, felkészítő foglalkoztatás, aminek eredményeképpen a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkatapasztalatot, gyakorlatot szerez, és a közösségi munkavégzés eredményeinek értékelése során eldönthető, hogy a munkavállaló a képességeivel milyen munkakörök betöltésére alkalmas, illetve alkalmas-e a rehabilitációs célú foglalkoztatásra. A közösségi munkavégzés lehetőségének biztosítása kizárólagos feltétel a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók részére. Az alap- és a rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók számára a közösségi célú foglalkoztatás nem követelmény.

- b) *a munkaképesség-változás mértékét figyelembe vevő munkaköri feladatok ellátásával, értéket teremtő, a munkáltató tényleges – piac által elismert – termelő, szolgáltató tevékenységének elősegítésére irányul (rehabilitációs célú foglalkoztatás).*

A rehabilitációs célú foglalkoztatás akkor valósul meg, ha a munkavégzés a munkaképesség-csökkenés vagy az egészségkárosodás mértékét figyelembe vevő munkaköri feladatok ellátására irányul, piac által elismert munka (tehát ebből árbevétel származzon, az előállított árut, terméket a munkáltató értékesíti) végzéséhez köthető.

Fontos, hogy a foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vélemény összhangban legyen a munkavállaló által betöltött munkakörrel, a foglalkoztatás napi munkaideje, a munkaközi szünetek, a teljesítménykövetelmény alkalmazkodjon a munkaképesség-csökkenés, az egészségkárosodás orvosi szakmai dokumentumaihoz és az azokban javasolt foglalkoztatási ajánlásokhoz.

(5) *Nem tekinthető rehabilitációs célú munkavégzésnek, ha*

a) *a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása átengedés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében történik,*

Az akkreditációs tanúsítás során tilalmazott az átengedés, a kirendelés, a munkaerő-kölcsönzés. A felsorolt esetekben a munkavégzés megvalósulásának vizsgálatakor nem ellenőrizhetőek a munkakörülmények, a munka és a munkaköri alkalmasság összhangja az akkreditációval érintett munkáltatónál, és nem biztosítható a munkáltató által elérhető legmagasabb rehabilitációs célú foglalkoztatás eléréséhez szükséges intézkedések végrehajtása (mivel nem a saját munkaterületén kerül rá sor). A tilalmazott munkáltatói foglalkoztatás megvalósulását a Munka Törvénykönyve⁷ alapján kell mérlegelni, vizsgálni.

Ezek rövid összefoglalása alább következik.

KIRENDELÉS⁸

Kirendelésnek minősül, ha a *munkavállalót a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, más munkáltatónál történő munkára is kötelezi a munkáltató.* Ennek feltétele, hogy a munkavállalót *ellenszolgáltatás nélkül (ingyenesen)* rendeljék ki. A munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végez munkát, amelynek tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással (*a munkát meghatározott munkáltatónál végzik.*) A kirendelés alapján végzett munka meghatározott ideig tart, ideiglenes jellegű.

Nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel adódó költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra – a ki-

⁷ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

⁸ Mt. 106. §.

rendelésen kívül eső okból – valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.

Például nem ellenszolgáltatás, ha a tulajdonos szervezet a saját apparátusával elvégzi leányvállalata számára a bérszámfejtést, és ezért a leányvállalat díjat fizet a tulajdonosnak. (http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=586)

„Közös a kirendelésben és a kiküldetésben, hogy a munkavállaló munkavégzésére mindkét esetben a szokásostól eltérő helyen kerül sor, de míg a kiküldetés során ez az eltérő helyen történő munkavégzés továbbra is az eredeti munkáltatónál történik, addig a kirendelésnél a munkavállaló másik munkáltató részére – rendszerint annak irányítása alatt – végez munkát.

Kirendelés esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték – eltérő megállapodás hiányában. A munkaviszony megszüntetésének jogát azonban csak a munkavállalót kirendelő munkáltató gyakorolhatja.” (http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=586 2009.10.30.)

ÁTENGEDÉS⁹

„A munkaerő **átengedése a munkavállaló feletti** – a munkaszerződésből fakadó – *irányítási, ellenőrzési jog időleges teljes körű átengedésével* valósul meg. Ilyen esetben a munkát végző személy felett közvetlenné válik a megrendelő utasítási joga. E jog *alapján a kölcsönvevő bármely munkavállaló tekintetében, bármely munkavégzési fázisba közvetlenül beavatkozhat, új utasítást adhat.* Ezért a törvény előírja, hogy a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak a munkavállaló munkavédelmére, a védett munkavállalói csoportok foglalkoztatására, a munkavégzésre, a munkakör átadás-átvételére, a munkaidőre, pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására, és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok betartása vonatkozásában.” (http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=586 2009.10.30.)

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS¹⁰

„Olyan tevékenység, amelynek keretében a *kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében* munkavégzésre a kölcsönvevőnek *átengedi.* Ez tehát egy olyan háromszemélyes foglalkoztatási forma, ahol létezik egy kölcsönbeadó, egy kölcsönvevő (aki tulajdonképpen a megrendelő) és egy munkavállaló. A munkáltató szervezet, vagyis a kölcsönbeadó kifejezetten azért jön létre, hogy a munkavállalóval munkajogviszonyt létesítsen és közben egy polgári jogi szerződés által a munkavállalót egy másik cég (megrendelő, kölcsönvevő) rendelkezésére bocsássa. A kölcsönvevő és a foglalkoztatott munkavállaló között jogi kapcsolat nem létezik.

⁹ Mt. XI. fejezet.

¹⁰ Mt. 193/B. §–193/H. §.

Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel a jogszabályokban foglalt feltételeknek, és a munkaügyi központ nyilván tartásba vette.” (http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=586 2009.10.30.)

„A kölcsönvevőnek és a munkavállalónak a munkaviszony létesítésekor a *munkaszerződésben rögzíteniük kell, hogy a jogviszony kölcsönzés céljából jött létre*, mert ha ezt nem tartalmazza, illetve a felek nem ebben állapotok meg, utóbb a munkaszerződés nem módosítható ennek érdekében. A kölcsönzés időtartama nem korlátozott, az szólhat pár napra, de akár évekre is és az elvégzendő munkák köre sincs behatárolva.” (http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=586 2009.10.30)

b) *a munkavégzés – a bedolgozói jogviszony és a távmunkavégzés, a kiküldetés, valamint a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység kivételével – nem a munkáltató székhelyén, telephelyén, fióktelepén történik,*

Az akkreditációs tanúsítvány feltételei nem tiltják a bedolgozói jogviszony, a távmunka, a kiküldetés keretében végzett munkát és a szokásosan telephelyen kívül végzett munkát sem. Az utóbbi munkavégzési formát azonban feltételekhez kötik.

Lényegtelen, hogy a munkáltató saját tulajdonában, vagy bérleti szerződés alapján jogosult a munkaterület használatára. Fontos, hogy a munkavégzés helye be legyen jegyezve a munkáltató cégkivonatába, szerepeljen az alapító okiratában, működési engedélyében, tehát a dokumentumok szintjén is azonosítható legyen a munkavégzés helye. (A munkaszerződésekben szerepeltetett munkavégzési helynek meg kell egyeznie az akkreditált székhely, telephely vagy fióktelep címével.)

Egyéb társadalmi szervezetek esetében, (székhelyen kívül, hiszen azt nyilván tartják) ha a munkáltató telephelye vagy fióktelepe saját tulajdonában van, akkor azt tulajdoni lappal is bizonyítani szükséges. Ha bérelt telephelyen végzi a tevékenységét akkor bérleti szerződéssel kell rendelkeznie, amelyben a bérelt telephely címének meg kell egyeznie a munkavégzés valós címével.

Gyakran előfordul olyan eset is, hogy azonos címen bejegyzett székhelyen, telephelyen, fióktelepen más munkáltató is végez tevékenységet. Ez esetben meg kell vizsgálni a munkáltatók és munkavállalóik fizikai elkülönülését, és hogy kitől kapják a munkához szükséges utasítást.

Változó munkahely, amikor a munkavállaló a munkáltató több telephelyén végez munkát. A munkavégzés helyére vonatkozó szabályok szempontjából munkahelynek azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató a munkavállalót a munka céljából beosztotta. Nem tekinthető változó munkahelynek, amikor a munka természetéből eredően a munkavállaló a munkáját szokásosan telephelyen kívül végzi (pl. gépkocsivezető, gázkészülék-szerelő, házi betegápoló stb.) Ez esetben állandó munkahelynek az a székhely, telephely, fióktelep

lep minősül, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja, ennek megfelelően ezt kell akkreditálni.

BEDOLGOZÓI JOGVISZONY¹¹

A bedolgozói jogviszony a munkaviszony alapvető elemeit tartalmazó foglalkoztatási forma, amely munkaviszonyt nem keletkeztet, de alapvetően az mt. alapjaira épül. Egyik jellemvonása, hogy a munkavégzés helye a bedolgozói jogviszonyban alkalmazott munkavállaló lakóhelye vagy a munkavégzésre biztosított egyéb helyiség.

A bedolgozói jogviszony három formában valósulhat meg:

1. (otthoni) bedolgozói jogviszonyban,
Az (otthoni) bedolgozói jogviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetve más mennyiségi és minőségi mutatókkal meghatározható¹²
2. a szociális foglalkoztatónál bedolgozói jogviszonyban,
A szociális foglalkoztatónál létesített bedolgozói jogviszonyról részletesen a 14/1995. (III. 31.) NM-rendelet (a továbbiakban: NM-rendelet) intézkedik. Ez a fajta jogviszony olyan munkára létesíthető, amely esetében a munkavégzés helye általában a szociális foglalkoztató által biztosított vagy az általa kijelölt másik munkahely.¹³
3. a biztosított bedolgozói jogviszonyban.
A foglalkoztató és a bedolgozó megállapodhat abban, hogy a foglalkoztató a bedolgozót meghatározott munkamennyiséggel folyamatosan ellátja, a bedolgozó pedig ebben a mértékben rendszeres munkát végez. A bedolgozói foglalkoztatásnak ezt a formáját biztosított bedolgozói jogviszonynak, illetve ez a bedolgozó biztosított bedolgozónak minősül.¹⁴
A biztosított bedolgozói jogviszony létesítésére kötött megállapodást legalább olyan mennyiségű munkára kell megkötni, aminek elvégzése esetén a bedolgozó havi díjazása elérheti a kötelező legkisebb havi munkabér 30%-át. Ha pedig a foglalkoztató a meghatározott munkamennyiséget nem biztosítja, akkor a biztosított bedolgozó részére a megállapodásban meghatározott, de legalább a kötelező legkisebb munkabér 30%-át elérő díjazás jár. (<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=41143> 2009.10.30.)

Az akkreditáció során csak a biztosított bedolgozói jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatására vonatkozóan lehet az eljárást lefolytatni.

¹¹ 24/194. (II. 24.) kormányrendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról (továbbiakban: br.)

¹² Br. 3. §.

¹³ NM 2. § (1) bekezdés b) pont.

¹⁴ Br.-rendelet, 24-26. §.

Akkreditálni azt a székhelyet, telephelyet, fióktelepet szükséges, ahonnan a munkavállalók a nyersanyagot, a félkész terméket elviszik, illetve ahová az általuk előállított terméket szállítják.

KIKÜLDETÉS¹⁵

A munkáltató gazdasági érdekéből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli – akár külföldi – munkavégzésre létrejött munkaviszony. Feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját.

A munkavállaló nem „szakad el” a munkáltatótól, a teljesítés meghatározásának, konkretizálásának joga a munkáltatónál marad. A kiküldetés összes időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a 44 munkanapot.

Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi. Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek (első munkavégzési helynek) a munkáltatónak az a telephelye minősül, ahol a munkavállaló munkáját a beosztása szerint végzi, ahonnan az utasítást kapja. (www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=586, 2009.10.30).

TÁVMUNKA¹⁶

A távmunka fontos feltétele, hogy a munkavállaló nem a munkáltató székhelyén, telephelyén dolgozik, hanem más, munkavégzésre alkalmas helyen, de leggyakrabban otthon. Fontos feltétel, hogy az ellátandó feladat olyan legyen, ami a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, valamint, hogy a munkavállaló informatikai eszközzel, pl. számítógépes rendszer útján végezze a feladatát, majd munkájának a végeredményét például e-mailben küldje el a munkáltatónak. (Ezzel lehetséges pl. a valós munkavégzés ellenőrzése.)

A feleknek meg kell állapodniuk a távmunkában dolgozó munkavállaló bérében és a kapcsolattartás módjában. A munkáltató köteles tájékoztatni a másik felet a munkarendről, a bérfizetés napjáról, a munkába lépés napjáról, és minden, a munkaviszonnyal kapcsolatos olyan körülményről is, amelyet más munkavállalójának is megad.

Lehetővé kell tenni a munkavállaló számára, hogy bármikor bemehessen a munkáltató székhelyére. Attól függetlenül, hogy a munkavállaló nem a munkáltató székhelyén tevékenykedik, lehetővé kell tenni számára, hogy oda bármikor bemehessen.

A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a munkavállaló munkáját. A felek megállapodhatnak az ellenőrzés módjában, valamint abban a legrövidebb időtartamban, aminek el kell telnie az ellenőrzés bejelentése és annak meg-

¹⁵ Mt. 105. §.

¹⁶ Mt. 192/C.§–193/A. §.

kezdése között. Ha nincs ilyen megállapodás, akkor ezt a munkáltató egymaga határozza meg.

A munkavégzéshez nélkülözhetetlen számítógép a munkavállaló tulajdonában van, annak tartalmába a munkáltató csakis a munkával kapcsolatos dolgokkal kapcsolatban jogosult betekinteni. (<http://jog.wb.hu/jogicikk/108?wbsession=5162d52aec14a54ee64c246556decfec>)

„Ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja. E rendelkezést kell megfelelően alkalmazni távmunkavégzés esetén is.” [Mt.76/C. § (2)bekezdés]

PÉLDA

A cég akkreditálni kívánt telephelyének címén több vállalkozás működik. A cím alapján beazonosítható munkacsarnokban három foglalkoztató működik úgy, hogy munkavállalóik sem fizikailag, sem a munkafolyamatokat tekintve nincsenek egymástól elkülönítve. A tevékenység megfelel az akkreditációs kérelemben megjelölt TEAOR-beazonosításnak, a szükséges hatósági engedéllyel rendelkezik. A terület bérelt telephely, bérleti szerződése van a munkáltatónak. Abból nem állapítható meg, hogy az üzemcsarnok melyik konkrét részét bérli (csak a bérlemény pontos címe és a bérelt terület nagysága, valamint a szociális helyiségek közös használata van feltüntetve).

A helyszíni vizsgálat során az akkreditációs szakértő nem akkreditálhatónak minősíti ezt a telephelyet a következők miatt:

- a munkáltató a munkaterületen tapasztalt „vegyes” munkavégzés kapcsán nem tudta elkülöníteni egymástól az akkreditációval érintett munkavállalóit a további két cég munkavállalóitól (a jelenléti íveket sem a cégek alapján elkülönítve vezetik),
- a munkavállalók megkérdezése alapján megállapítja, hogy a rájuk vonatkozó utasítási jogkört más munkáltató képviselője látja el (az utasítási jogkört ténylegesen gyakorló személy a munka megrendelőjének képviselője),
- a tevékenység kapcsán nem rendelkezik az előállított termékekre vonatkozó megrendeléssel, szerződéssel, hanem abban csak az van megjelölve, hogy hány munkavállalót mennyi munkaidőben köteles a megrendelő rendelkezésére bocsátani naponta.

PÉLDA

A cég akkreditálni kívánt telephelyének címén több vállalkozás tevékenykedik. A cím alapján beazonosítható munkacsarnokban két foglalkoztató tevékenykedik úgy, hogy munkaterületeik egymástól parapet fallal vannak elválasztva, de a szociális helyiségeket közösen használják. A két munkáltató között vállalko-

zási szerződés van a késztermék előállítására, a szerződésben darabárat határoztak meg. Az akkreditációval érintett munkáltatónak bérleti szerződése van a terület használatára, és a szerződésben beazonosítható, hogy a bérlő mekkora területet bérel, és az az az üzemcsarnok egészéhez viszonyítva hol helyezkedik el (ezt helyszíni térkép is megerősíti, amely a szerződés mellékletét képezi), és a szerződés kiterjed a közös szociális helyiségek igénybevételére. A munkatevékenység megfelel az akkreditációs kérelemben megjelölteknek. A munkavállalók közvetlen utasítási és ellenőrzési joggal rendelkező felettese, az akkreditációval érintett munkáltató (bérlő) munkavállalója irányítja a munkát.

Ez a tevékenység, ha az egyéb feltételek teljesülnek, akkor akkreditálható, mivel:

- az akkreditációval érintett munkáltató közös munkacsarnokban, de jól elkülöníthetően végzi tevékenységét, amelyet bérleti szerződés szabályoz,
- munkavállalói felett saját maga gyakorolja az irányítási és utasítási jogköröket, és ők elkülönülve végzik munkájukat a „közös légtérű” csarnokban,
- tevékenységét, a termék előállítását vállalkozási szerződés alapján végzi, amely az előállított termékek darabszámához viszonyított ellentételezést foglal magában.

c) a munkáltató székhelyén, telephelyén, illetve fióktelepén kívül történő kiküldetésre, illetve a munka természetéből eredően szokásos telephelyen kívül végzett foglalkoztatásra a munkáltató által kötött olyan szerződés teljesítése érdekében kerül sor, amelynek tárgya valamely vállalkozás részére termelő vagy – üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenységnek nem tekinthető – szolgáltató tevékenység, és a munkára a vállalkozás székhelyén, telephelyén, fióktelepén, illetve érdekkörében kerül sor.

A rendelet ezen előírásának értelmében az itt szabályozott körülmények, feltételek vizsgálatakor elsősorban a megrendelő és a vállalkozó (akkreditációval érintett munkáltató) között létrejött, a feladat megoldására vonatkozó szerződéseket kell megvizsgálni, és azok tartalma szerint megállapítani, hogy az a vállalkozásnak minősülő gazdasági társaság székhelyén, telephelyén, fióktelepén vagy érdekkörében valósul meg, vagy annak részére történik.

PÉLDA

A cég tevékenységi köre takarítás, amit az önkormányzat iskolájának és az önkormányzat által fenntartott kórháznak végez, az önkormányzattal kötött vállalkozási szerződés alapján,. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat takarításra alkalmazza.

Ez a tevékenység a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység. A vállalkozási szerződés alapján a takarítást a cég úgy mond „idegen” telephelyen végzi (az iskola területén, a kórház területén). A

tevékenység akkreditálható, mivel a c) pontban meghatározott „valamely vállalkozás részére termelő, vagy szolgáltató tevékenység folytatása” feltétel nem teljesül, mert az önkormányzati tulajdonú, fenntartású iskola, kórház nem minősül vállalkozásnak. (176/2005. rendelet 2. § (1) bekezdés q) vállalkozás: a társasági és osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 2. § (2) bekezdésének a)–c) pontjaiban meghatározott adóalany, valamint az egyéni vállalkozásról szóló 1990. évi V. törvény szerinti egyéni vállalkozás;)

PÉLDA

A cég tevékenységi köre takarítás. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat takarításra alkalmazza. A takarítás magántulajdonban lévő kórházban, a kórház területén valósul meg.

Ez a tevékenység a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység. A vállalkozási szerződés alapján a takarítást a cég úgymond „idegen” telephelyen végzi (a magánkórház területén). A tevékenység *nem akkreditálható*, mivel a c) pontban meghatározott „valamely vállalkozás részére termelő, vagy szolgáltató tevékenység folytatása” feltétel teljesül, a magánkórház (a kórház elnevezésében is megjelenítették a kft. cégformát is) vállalkozásnak minősül.

PÉLDA

A cég tevékenységi köre takarítás, amit az önkormányzat iskolájának és az önkormányzat által fenntartott kórháznak a területén végez, de a vállalkozási szerződése nem közvetlenül az önkormányzattal létesül, hanem egy olyan fővállalkozóval (cégformája kft.), amelynek tulajdonképpen alvállalkozója az akkreditációval érintett munkáltató. A takarításra kötött szerződésben tehát a megrendelő a takarítást elvállaló fővállalkozó, a fővállalkozó részére történik a takarítás. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat takarításra alkalmazza.

Ez a tevékenység a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység. A vállalkozási szerződés alapján a takarítást a cég úgymond „idegen” telephelyen végzi (az iskola területén, a kórház területén). A tevékenység *nem akkreditálható*, mivel a c) pontban meghatározott „valamely vállalkozás részére termelő, vagy szolgáltató tevékenység folytatása” feltétel teljesül. (A tevékenység akkor lehetne akkreditálható, ha a munkáltató közvetlenül kötött volna szerződést az önkormányzattal.)

PÉLDA

A cég tevékenységi köre árufuvarozás, amit olyan megrendelőkkel kötött szerződés alapján végez, amelyek vállalkozásnak minősülnek (cégformájuk: bt., kft., rt.). A megváltozott munkaképességű munkavállalókat gépkocsivezetésre alkalmazza.

Ez a tevékenység a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység. *A tevékenység nem akkreditálható*, mivel a c) pontban meghatározott „valamely vállalkozás részére termelő vagy szolgáltató tevékenység folytatása” feltétel teljesül, a megrendelők vállalkozásnak minősülnek, és a munkavégzés, a szolgáltatás a megrendelő érdekében történik.

PÉLDA

A cég tevékenységi köre parkgondozás, zöldterület-fenntartás, amit az önkormányzat közterületein végez, valamint magánszemélyek részére vállal kertgondozást. Vállalkozási szerződése van az önkormányzattal (hogyan annak közterületein gondozza a parkokat) és megbízási szerződésekkel rendelkezik a kertgondozásokkal kapcsolatban, amelyekben kizárólagosan csak magánszemélyek a megrendelők.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat kertészeti, zöldterületgondozási feladatokra alkalmazza.

Ez a tevékenység a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység. *A tevékenység akkreditálható*, mivel a c) pontban meghatározott „valamely vállalkozás részére termelő, vagy szolgáltató tevékenység folytatása” feltétel nem teljesül, mert az önkormányzat és a magánszemélyek (mint megbízók) nem minősülnek vállalkozásnak.

PÉLDA

A cég tevékenységi köre elektronikai alkatrészgyártás, amit több telephelyen végez. Az akkreditációs helyszíni szemlén a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkakörének vizsgálatakor gépkocsivezető munkakörű munkavállalók is vannak. A helyszíni szemlén megállapították, hogy a gépkocsivezetők a cég saját teherautóival a telephelyek közötti félkész termékeket szállítják, valamint a megrendelőkhez a késztermékeket.

Az akkreditációs folyamat során ebben az esetben az említett fuvarozás nem befolyásolja a tanúsítvány feltételeit, mert a cég csak saját „magának” fuvaroz, szállít. Ez nem mások számára (érdekében) végzett bérfuvarozás.

d) *a foglalkoztatás célja az sztt. által szabályozott munkarehabilitációs, illetve fejlesztő-felkészítő tevékenység,*

A 176/2005. rendelet hatályában¹⁷ kizárták, hogy az akkreditáció nem vonatkozhat a szociális intézményekben történő foglalkoztatásra. A szociális törvényben megnevezett és szabályozott munka rehabilitációs, vagy fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás, ezért nem akkreditálható a tevékenység.

¹⁷ 176/2005. rendelet 1. § (b) bekezdés.

A szociális intézményen belüli foglalkoztatást részletesen a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 99/B. §–99/E. §-a határozza meg.

Az a munkáltató, amely rehabilitációs, vagy fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra kötött szerződést, megállapodást a munkát végzővel, és ha a munkavégzés szociális intézményben valósul meg (annak foglalkoztató helyiségében), az tilalmazott, nem akkreditálható tevékenységet végez.

e) a munkaköri feladat a meglévő képességekkel, illetve az egészségkárosodás veszélye nélkül nem látható el.

Az akkreditációs követelményrendszer fontos eleme, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása ne változzon a munkavállaló hátrányára a foglalkoztatásával összefüggő okokból. A munkakörnyezetet a munkáltatónak úgy kell kialakítani, hogy az elősegítse a biztonságos munkavégzést és olyan munkakörökben alkalmazza a megváltozott munkaképességű munkavállalókat, amelyek alkalmasak az egészségkárosodás, a fogyatékoság további romlásának megakadályozására a betöltött munkakör kapcsán. Ennek igazoló dokumentuma a munkaköri alkalmassági vizsgálat. A munkaköri alkalmassági vizsgálatban a foglalkozás-egészségügyi orvosnak nyilatkoznia kell a munkavállalóról, hogy alkalmas-e a munkakör betöltésére, illetve fel kell sorolni a foglalkoztatásra vonatkozó korlátozásokat, ha vannak ilyenek. A munkaköri alkalmassági véleményt legkésőbb a foglalkoztatás napján a munkába állás előtt, majd a 33/1998. (VI. 24.) NM-rendelet a munkaköri, a szakmai, illetve a személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről című rendelet alapján időszakosan kell elvégezni.

A munkavállalót érintő munkakörváltásnál a változást megelőzően az új munkakörre is nyilatkoznia kell a foglalkozás-egészségügyi orvosnak, és új alkalmassági véleményt kell kiállítania.

f) a teljesítménykövetelmény megállapításakor – az mt. 143. §-ának (2)–(3) bekezdésében szabályozott eljárás során – figyelmen kívül hagyták a munkaképesség megváltozásából adódó teljesítménycsökkenés mértékét,

Általában a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során a munkáltatók nem határoznak meg egyéni teljesítménykövetelményt, hanem inkább az elvárt teljesítményszintet határozzák meg, sok esetben munkacsoportokhoz mérten. A munkaszerződésből eldönthető, hogy teljesítményhez kötött vagy órabéres rendszerben állapíták meg a munkabérek. Az akkreditációs eljárás folyamatában akkor vizsgálják az mt. által előírt szabályozást, ha a munkaszerződésben rögzítették a teljesítménnyel arányos fizetséget.

A teljesítménybérhez igazodó szabályozás szerint úgy kell megállapítani azt, hogy egy naptári hónap átlagában az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók fele elérje a száz százalékos teljesítményt, emellett tényleges átlagos teljesítményük a száz százalékos szintet elérje. Ha e feltételek nem teljesülnek, akkor a munkáltató köteles valamennyi munkavállaló tárgyhavi teljesítményének azonos arányú kiigazítására oly módon, hogy a munkavál-

lálók teljesítménye a száz százalékos szintet elérje. A tárgyhavi teljesítménybért a kiigazított teljesítmény alapján kell megállapítani.

g) a foglalkoztató, illetve a munkát végző személy szándéka színlelt foglalkoztatásra irányul.

Az akkreditáció lényeges feltétele a valós, munkaviszony alapján történő munkavégzés. A színlelt foglalkoztatás nem, vagy csak részben teljesíti a munkaviszonyra vonatkozó előírásokat és az értékteremtő, terméket, szolgáltatást előállító munkavégzést. Azt a foglalkoztatást is tiltja a jogszabály, amikor a munkahelyre csak a jelenléti ívet igazolni járnak be a munkavállalók, és a munkaidő alatt különféle rekreációs tevékenységeket végeznek.

2.3. A rehabilitációs tanúsítvány általános jellemzői

A rehabilitációs tanúsítvány az alaptanúsítvány feltételrendszerére épül, kiegészítve azt azokkal az alapvető rehabilitációs szakmai követelményekkel, amelyek segítik a megváltozott munkaképességű munkavállalókat és a munkáltatót, hogy a foglalkoztatás során megvalósítsák a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaképességének csökkenéséből, egészségkárosodásából, fogyatékból adódó hátrányok kompenzálásával történő foglalkoztatást.

Ha a munkáltatónál a kérelem benyújtását megelőző három hónap átlagában a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma eléri vagy meghaladja a 20 főt, és ez eléri vagy túllépi az összes foglalkoztatotthoz viszonyított 40%-os arányt, akkor csak rehabilitációs tanúsítvány kérelmezésére és kiadására van mód.

Gyakori kérdés, hogy a munkáltató kérhet-e rehabilitációs tanúsítványt akkor, ha a két feltétel közül egyik sem vagy csak az egyik teljesül. Általános szabályként elmondható, hogy ezekben az esetekben lehetőség van úgy kérelmezni az akkreditációs eljárást, hogy a munkáltató ténylegesen még nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, de a későbbiekben tervezi azt, tehát a kérelem a foglalkoztatási szándékra irányul.

Rehabilitációs tanúsítvány iránti kérelmet akkor is benyújthat a munkáltató, ha a kérelem beadásának időpontjában a létszáma megfelel a kiemelt tanúsítványhoz előírt feltételeknek, illetve ha ehhez a tanúsítvány típusához szükséges minden más feltételt biztosítani tud. Ha a tanúsítvány érvényessége alatt válik a létszámadatai alapján alkalmassá a kiemelt tanúsítvány megszerzésére, akkor sem kötelező a kiemelt tanúsítvány kérvényezése.

A rehabilitációs tanúsítvány feltételrendszerének kialakításánál a jogalkotó érvényesítette azt a rehabilitációs szakmai elvárását, hogy ha a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása (létszáma) koncentrált a munkáltató összes foglalkoztatottjához viszonyítva, akkor köteles alapvető rehabilitációs szakmai feltételeket biztosítani.

Ilyen alapfeltételek a rehabilitációs szakemberek közreműködése a foglalkoztatás ideje alatt, ami biztosítja az előírt értékelő, nyomon követő rendszerek szakszerűségét. A munkáltatónak biztosítani kell olyan rehabilitációs szolgáltatásokhoz való hozzáférést, amelyek támogatják, segítik a megváltozott munkaképességű munkavállalót egyéni rehabilitációjában, vagy a munkáltató rehabilitációs szakembereivel közösen kialakított személyes rehabilitációs terv megvalósításában.

Az akkreditációs folyamatba a munkáltatónak nem kötelező minden telephelyét, fióktelepét, vagy a székhelyét bevonni. Ezt az alapján kell kijelölni, kérelmezni, hogy foglalkoztat, vagy hol fog foglalkoztatni megváltozott munkaképességű munkavállalókat a munkáltató.

Rehabilitációs szolgáltatások igénybevételét az akkreditációval érintett telephelyeken biztosítani kell minden megváltozott munkaképességű munkavállaló részére.

PÉLDA

Ha a munkáltató korábban alaptanúsítványt kérelmezett, de működése közben a megváltozott munkaképességű munkavállalói létszámát 20 fő fölé emeli, akkor figyelemmel kell kísérnie a megváltozott munkaképességű és az egészséges munkavállalók arányát. Ha a fenti két feltétel előreláthatóan együttesen három hónap átlagában folyamatosan teljesül, akkor a munkáltatónak kérelmeznie kell – egyszerűsített eljárás keretében – a rehabilitációs tanúsítvány kiadását. A rehabilitációs tanúsítvány egyéb feltételrendszereit legkésőbb a kérelem benyújtásától szükséges teljesíteni.

Célszerű abban az esetben a rehabilitációs tanúsítvány kérelmezése, ha a létszámadatok aránya már legalább egy hónapja megfelel a rehabilitációs tanúsítvány létszámfeltételeinek, – és ezt a munkáltató fenn is kívánja tartani – hiszen a bértámogatás folyósítását az illetékes munkaügyi központ leállítja, amint a két feltétel három hónap átlagában teljesül. Számításba kell azt is venni, hogy a kérelmek elbírálására adott határidő negyvenöt munkanap, amely határidőbe a hiánypótlásra adott napok száma nem számít bele.

Rehabilitációs szakmai elvárásként fogalmazódik meg a rendeletben, hogy a munkáltatónak a kérelem beadásakor rendelkeznie kell olyan munkatárssal, szakemberrel, aki elősegíti a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók legmagasabb szintű foglalkozási rehabilitációját. A rehabilitációs megbízott képesítési előírásait a 14/2005. rendelet 3. számú melléklete tartalmazza.

A rehabilitációs megbízottat a munkáltatónak munkaviszony keretében kell foglalkoztatnia, minimálisan heti 10 órás munkaszerződéssel. A rehabilitációs megbízott megbízási, vállalkozási szerződés alapján nem foglalkoztatható.

Fő feladata a foglalkozási rehabilitáció szervezése és összehangolása. Ennek keretében gondoskodik a szakmai dokumentumok (szakmai program, esélyegyenlőségi terv) elkészítéséről és értékeléséről, teljesíti a munkáltatót terhelő

adatszolgáltatási kötelezettségeket. A megváltozott munkaképességű munkavállalók magas szintű foglalkoztatásának nyomon követése érdekében elkészíti a munkavállalók személyes rehabilitációs tervét. A személyes rehabilitációs tervet folyamatosan kell elkészíteni, a munkavállalók belépésétől számított hat hónapon belül azokra a megváltozott munkaképességű munkavállalókra, akiket határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatnak.

A kérelmező munkáltatónak saját tevékenységét értékelve meg kell vizsgálnia a szervezetét, hogy az alkalmas-e a rehabilitációs tanúsítvány megszerzéséhez szükséges akkreditációs feltételek teljesítésére. A feltételek vizsgálatába, a szakmai anyagok elkészítésébe be kell vonni a rehabilitációs megbízottat, munkatársakat azért, hogy a kötelezően kialakítandó szakmai anyagok, tervek fenntarthatóak legyenek a működés alatt. Strukturált felépítésű foglalkoztatóknál, amelyeknél a szervezetben megvannak az irányításhoz kialakított szervezeti struktúrák és több szervezeti egység (munkaügy, kontrolling, műszaki igazgatás stb.) munkája szükséges az akkreditációs feltételek teljesülésének vizsgálatához, ott indokolt akkreditációs munkacsoport, bizottság felállítása, amelyben a rehabilitációs megbízott, munkatársak is részt vesznek.

A rehabilitációs tanúsítvány a munkáltató számára, az alaptanúsítvánnyal megegyezően lehetővé teszi a megváltozott munkaképességű munkavállalói alapján, a 177/2005. rendelet szerinti bértámogatást, és a munkahelyi segítői alapján költségkompenzációs támogatás folyósítását abban az esetben, ha foglalkoztatásuk akkreditált telephelyen valósul meg.

2.4. A rehabilitációs tanúsítvány fennállásának vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírását magyarázva

A REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÓVÁ NYILVÁNÍTÁS

6. § (1) A munkáltató rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítható, illetőleg székhelyére, telephelyére, fióktelepére vonatkozó rehabilitációs tanúsítvány adható, ha

a) az 5. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott feltételeknek megfelel,

A 176/2005. rendelet fenti joghelyei tulajdonképpen megegyeznek az alaptanúsítvány feltételrendszerével, a jogszabály visszautal az akkreditációs alapkövetelmények teljesítéséhez.

c) az mt. 70/A. §-ában szabályozott esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik,

Egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára az esélyegyenlőségük megteremtése érdekében bizonyos munkáltatói intézkedések szükségesek. Erre biztosít lehetőséget a Munka Törvénykönyve, miszerint az esélyegyen-

lőségi tervben lehet megfogalmazni azokat a programokat, amelyek e hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét előmozdítják, biztosítják.

A Munka Törvénykönyve azonban csak példálózó jelleggel sorolja fel azokat a tárgyköröket, amelyek elemzése alapján lehet az adott munkáltatóra vonatkozó egyedi sajátosságokhoz igazítottan meghatározni az esélyegyenlőségi program célját, és az ennek eléréséhez szükséges eszközöket.

„Tekintettel arra, hogy az esélyegyenlőségi terv alapján támogatott munkavállalói csoportok egyes tagjairól, az érintett munkavállalóról például kora, származása, családi körülményei miatt a munkáltató, szakszervezet, üzemi tanács tagjai olyan információk birtokába juthatnak, amelyek különleges személyes adatoknak minősülnek, azok kezelhetőségéről a törvény külön rendelkezik. Elsősorban a munkáltató és a szakszervezet jogosult esélyegyenlőségi tervet készíteni, a szakszervezet hiányában ezt az üzemi tanáccsal lehet együttesen elfogadni. A munkáltatónál az esélyegyenlőségi feladatok ellátásával a munkáltatónál működő szakszervezeti, üzemi tanácsi tagot lehet megbízni.” (www.hrportal.hu) Ennek hiányában a munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevezhet ki.

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

- a nők,
 - a negyven évnél idősebb munkavállalók,
 - a romák,
 - a fogyatékkal élő személyek,
 - a két vagy több tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók, vagy
 - a tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók
- foglalkoztatási helyzetének, különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőségre vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, a munkavédelmi valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

Az esélyegyenlőségi tervnek úgy kell elkészülnie, hogy az a cég arculatát tükrözze. Fel kell mérni a társaságnál dolgozó hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat, és célzottan meg kell határozni a feladatokat és az eszközöket, amelyekkel a fenti munkavállalói csoportok hátránya csökkenthető.

d) külön jogszabályban meghatározott

da) segítő szolgáltatások igénybevételeinek lehetőségét biztosítja,

A munkáltató a segítő szolgáltatásokat biztosíthatja saját maga, vagy vásárolhat szolgáltatásokat. A segítő szolgáltatások biztosításának célja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalót és a rehabilitációs szakembereket segítse a személyre szabott sikeres rehabilitációban. A segítő szolgáltatások kö-

telezően előírt feladatok a munkáltató számára, de a munkavállalóknak nem kell kötelezően igénybe venniük azokat.

Segítő szolgáltatásként munkaerő-piaci vagy egyéb humánszolgáltatásokat lehet felajánlani a munkavállalóknak. A foglalkoztatást akadályozó körülmény esetén munkaerő-piaci szolgáltatásként munkaerő-piaci informálást, munkatanácsadást, pályatanácsadást, rehabilitációs és pszichológiai tanácsadást értünk.

A személyes rehabilitációs tervekben meghatározott célok elérése érdekében felajánlható humánszolgáltatások körén az életvezetési tanácsadást, jogsegélyszolgálatot, családgondozást, szociális ügyintézészt értünk.

Ha a munkaerő-piaci szolgáltatást a munkáltató saját maga vagy más szervezet közreműködésével biztosítja, akkor a szolgáltató személynek rendelkeznie kell a 14/2005. rendelet I. számú mellékletében foglalt képesítési előírásokkal és szakmai gyakorlattal.

A hivatalhoz benyújtott kérelemhez a munkavállalóknak szóló tájékoztatást kell mellékelni, továbbá nem minősül hibának, ha a szolgáltatások alapját képező szerződések fénymásolatát is mellékelik, mivel a helyszíni szemle során az FSH munkatársa vagy a foglalkozási rehabilitációs szakértő meggyőződik a szolgáltatások valódiságáról.

db) az alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalóra vonatkozóan személyre szóló rehabilitációs tervet készít, az ORSZI, vagy 2007. augusztus 15-ét megelőzően az OOSZI rehabilitálhatóságra, a rehabilitáció lehetséges irányaira vonatkozó szakvéleménye esetén annak figyelembevételével,

A munkáltatónak személyes rehabilitációs tervet azokra a megváltozott munkaképességű munkavállalókra kell készíteni, akiket határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztat. A terv elkészítésének határideje a foglalkoztatás kezdetét követő hat hónap¹⁸. A személyes rehabilitációs tervnek nincs kötött formája, és a gyakorlatban a munkáltatók saját foglalkoztatási körülményeikhez igazítják, figyelembe véve az általuk kínált szolgáltatásokat és a rehabilitációs szakemberek képesítését.

A 14/2005. rendelet 3. §-a szerint a személyes rehabilitációs tervnek kötelező tartalmi elemei vannak. A terv készítésének alapja a munkavállaló OOSZI-, ORSZI-szakvéleményben leírt rehabilitációs javaslata, amely mellett érdemes figyelembe venni az egészségügyi orvos szerint megfogalmazott foglalkoztatási javaslatokat is.

A rehabilitációs tervben meg kell jelölni a rövid távú és a hosszú távú foglalkoztatási és rehabilitációs célokat, amelyek teljesülését évente felül kell vizsgálni, és szükség esetén módosítani kell. Az értékelésről igazoló dokumentumot, feljegyzést kell készíteni.

A személyes rehabilitációs tervek elkészítésénél, tárolásánál figyelembe kell venni a személyes adatok védelmét szabályozó 1992. évi LXIII. törvényt.

¹⁸ 14/2005. rendelet 3. § (2). Bekezdés.

dc) foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal rendelkezik,

A szakmai program átfogó, kötelező elemek alapján meghatározott terv, amely a foglalkozási rehabilitáció gyakorlati, szakmai megvalósítását rendszerezi. A szakmai program tartalmi elemei figyelembe veszik a munkáltató és a nála foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók érdekeit.

A szakmai programban meg kell határozni a társaság arculatához illeszkedő rehabilitációs foglalkoztatás formáit, a foglalkoztatás módját. Tartalmaznia kell minden olyan, a munkáltató által biztosított szolgáltatás leírását, amely elősegíti a rehabilitációs foglalkoztatást. A szakmai programban érdemes megjeleníteni a személyes rehabilitációs tervek készítésére vonatkozó eljárást, folyamatot és a személyes rehabilitációs terv alaki előírását. Ha a munkáltatónál több rehabilitációs szakember dolgozik, akkor feladataik, egymásnak továbbított beszámolóik, területi feladataik (a telephelyek viszonylatában) is kifejthetők. A szakmai program tartalmazhatja a foglalkozási rehabilitációt támogató szervezeti, szakemberi hatásmechanizmusokat, működési struktúrákat (pl. piktoqram) is.

A terv három évre készül, ezért szükséges, hogy olyan feladatokat, terveket tartalmazzon, amelyek a munkáltatóra értelmezhetőek, a valós munkakörülmények javítására és a foglalkozási rehabilitáció elősegítésére irányulnak.

A kitűzött célok megvalósításában és feladatok megoldásában nem csak a rehabilitációs szakembereknek kell részt venni, hanem a munkáltató minden olyan szervezeti egységének, amelyek működése hatással lehet a programra. A szakmai programot a 14/2005. rendelet 4. §-a alapján előírt tartalommal kell elkészíteni, megfelelőségét a hivatal munkatársa, illetve a kirendelt szakértő ellenőrzi.

Egy jól elkészített és a munkáltató valós körülményeit és jövőre vonatkozó terveit tartalmazó szakmai program a hivatal számára lehetővé teszi a program jogszabály alapján történő értékelését. A tartalmi vizsgálat megfelelősége nem jelenti azt, hogy a szakmai program a vizsgálat időpontjában koherensen illeszkedik a munkáltató ténylegesen megvalósított foglalkoztatásához és rehabilitációs szakmai rendszeréhez, hiszen három évre készített tervről van szó, amelynek megvalósítását nagyon sok tényező befolyásolja. Ezt a helyszíni szemle tapasztalatai alapján a szakértő, a hivatal munkatársa fogja minősíteni.

A rehabilitációs szakmai program nem a 14/2005. rendelet 8. § (3) bekezdésének e) pontja szerinti rehabilitációs foglalkoztatás bővebb ismertetése!

A szakmai programot a rehabilitációs megbízottnak évente szükséges felülvizsgálnia, értékelnie és aktualizálnia. Az éves értékelésnek ki kell térnie a rehabilitációs foglalkoztatás céljára, tartalmára, megvalósulására, a segítő szolgáltatások fajtáira, elérhetőségére, a munkakörülmények javításához szükséges feladatokra, egyéb, a szakmai programra alapuló tevékenységek megvalósulására, amelyek a foglalkozási rehabilitációhoz köthetőek, és az érdekvédelemmel kapcsolatos intézkedéseket is magában foglalja. A programot és annak módosításait a munkáltató képviselőjének kell jóváhagynia.

PÉLDA

A szakmai program teljesülésének értékelésére olyan munkáltatónál, ahol csak rehabilitációs megbízott dolgozik.

A szakmai programot az éves adatok, beszámolók, jegyzőkönyvek felhasználásával kell értékelnie a rehabilitációs megbízottnak.

1. A személyes rehabilitációs tervek adatai, tartalma alapján félévente beszámolót kell készíteni a rehabilitációs megbízottnak, amelyben értékelni kell a segítő szolgáltatásokkal történő rehabilitáció szükségességét és eredményességét.
2. A rehabilitációs megbízott a szakmai program alapján félévente beszámolót készít a rehabilitációs tevékenységekről, amely a következő adatokat kell hogy feltétlenül tartalmazza:
a megváltozott munkaképességű munkavállalók személyes rehabilitációs tervei szerinti rövid távú célok megvalósulása, segítő szolgáltatásokkal megoldott esetek tartalma és száma, a képzések megvalósulása, a munkahelyi mobilitás megvalósulása, a foglalkoztatás és a szakmai program relációjának értékelése, a munkavállalókra vonatkoztatott munkaképesség-csökkenés statisztikai változásai az előző félévhez viszonyítottnak, a munkahelyi segítő tevékenysége és a szakmai program tartalmának változásaira vonatkozó esetleges javaslatok.
3. Személyes rehabilitációs tervek felülvizsgálatáról és szükség szerinti módosításáról a rehabilitációs megbízott vezetésével a rehabilitációt támogató szakemberekkel évente feljegyzést készítenek.
4. A rehabilitációs megbízott minden telephelyen félévente vizsgálja a rehabilitációs foglalkoztatás körülményeinek és követelményeinek való megfelelést, amiről jegyzőkönyvet készít és azt az ügyvezető igazgatónak megküldi.

A rehabilitációs megbízott a fenti adatok, jegyzőkönyvek felhasználásával évente értékeli a szakmai programot és a vállalati rehabilitációs tevékenységet, amelyről beszámolót készít az ügyvezetésnek.

Az ismertetett példát vizsgálva megállapítható, hogy a munkáltató

1. rehabilitációs foglalkoztatás céljára, tartalmára, megvalósulására, formáira kitér (a munkahelyi mobilitás megvalósulása, a foglalkoztatás és a szakmai program relációjának értékelése),
2. a segítő szolgáltatások fajtáira, elérhetőségére részben kitér (értékelni kell a segítő szolgáltatások bevonásával történő rehabilitáció szükségességét és eredményességét),
3. a munkakörülmények javításához szükséges feladatokra kitér (minden telephelyen félévente vizsgálja a rehabilitációs foglalkoztatás körülményeinek és követelményeinek való megfelelést, amiről jegyzőkönyvet készít),
4. egyéb a szakmai program alapján végzett tevékenységek megvalósulására, amelyek a foglalkozási rehabilitációhoz köthetőek kitér (a megváltozott munkaképességű munkavállalók személyes rehabilitációs tervei szerinti rövid távú célok megvalósulása, segítő szolgáltatások bevonásával megoldott esetek tartalma és száma, a képzések megvalósulása),

5. és az érdekvédelemmel kapcsolatos intézkedésekre nem tér ki,
6. az éves értékelési kötelezettségre kitér (a rehabilitációs megbízott a fenti adatok, jegyzőkönyvek felhasználásával évente értékeli a szakmai programot és a vállalati rehabilitációs tevékenységet, amiről beszámolót készít az ügyvezetésnek).

PÉLDA

A rehabilitációs tanúsítványért benyújtott kérelemben a segítő szolgáltatások igénybevétele, biztosításának módjáról szóló tájékoztatás helyett a cég nyilatkozatot csatolt, amelyet aláíratott az összes megváltozott munkaképességű munkavállalójával. Eszerint a dolgozók nem kívánják igénybe venni a szolgáltatásokat.

Ez nem megfelelő, mert a 14/2005. rendelet 2. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak biztosítania kell a segítő szolgáltatások igénybevételét. A lehetőség független az igénybevevőktől, az igénybevétel gyakoriságától.

dd) rehabilitációs megbízottat alkalmaz, illetve rehabilitációs munkatársat foglalkoztat, és

A rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatónak rehabilitációs megbízottat, illetve a 14/2005. rendelet 2. számú melléklete alapján rehabilitációs munkatársat is kell foglalkoztatnia a 2. számú mellékletben megjelölt megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámahoz mérten és időtartamban.

A REHABILITÁCIÓS MEGBÍZOTT

A rehabilitációs megbízott munkaköri leírása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás fontos eleme. A munkaköri leírásnak formai követelménye nincs az akkreditációs rendeletekben meghatározva. Minimális tartalmi követelménye meghatározható a 14/2005. rendelet 5. §-a szerint. A rehabilitációs megbízott munkaköri leírásának tartalmi ellenőrzésekor, ha az idézett feladatok megvalósítása nem olvasható ki a munkaköri leírásból, akkor az nem szolgálja, támogatja a munkáltató rehabilitációs céljainak elérését.

Rehabilitációs megbízott foglalkoztatása csak munkaviszony keretében lehetséges (munkaszerződéssel), minimum heti 10 órában.

A REHABILITÁCIÓS MUNKATÁRS¹⁹

A rehabilitációs munkatársnak előírás szerint nincs külön szabályozott minimum feladat köre. A segítségre fordított idejét nyilvánvalóan a munkáltató rehabilitációs céljainak megvalósításához, a rehabilitációs megbízott feladataihoz és a személyes rehabilitációs tervek naprakész vezetéséhez kell igazítani.

PÉLDA

A cég megváltozott munkaképességű munkavállalóinak létszáma 550 fő, rehabilitációs tanúsítványért adta be kérelmét. A becsatolt dokumentum alapján: heti 20 órás megbízásos szerződéssel 1 rehabilitációs megbízottat alkalmaz, és 2 rehabilitációs munkatársat szintén megbízásos szerződéssel heti 10-10 órában.

A fenti esetben a hivatal a kérelmezőt hiánypótlásra fogja felszólítani, mert nem tesz eleget a 14 /2005. rendelet 5. §-a (3) bekezdésének.

(Rehabilitációs tanúsítvány és kiemelt tanúsítvány – egyéb feltételek teljesülés mellett – akkor adható, ha a munkáltató vele munkaviszonyban álló munkavállalót legalább heti tíz órát elérő munkaidőben rehabilitációs megbízotti feladatok teljesítése érdekében foglalkoztat.)

- (2) *Akkreditációs tanúsítvány csak a rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítás (1) bekezdésben megjelölt feltételeinek teljesülése esetén adható annak a munkáltatónak, amelynél a megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma – a kérelem benyújtását megelőző három hónap átlagában – eléri vagy meghaladja a húsz főt, és aránya eléri vagy meghaladja a munkáltatónál alkalmazásban álló munkavállalók statisztikai állományi létszámának a 40%-át. Ha az előbbi létszámfeltételeket teljesítő munkáltató esetében az (1) bekezdésben meghatározott feltételek nem teljesülnek, akkor részére, illetve székhelyére, telephelyére, fióktelepére alaptanúsítvány akkor sem adható, ha az alaptanúsítvány kiadásához szükséges feltételekkel egyébként rendelkezik.*

A 176/2005. rendeletnek ez a feltétele biztosítja a megváltozott munkaképességű munkavállalók koncentrált foglalkoztatásához kapcsolódó rehabilitációs szakmai előírások kötelező megvalósulását. Ehhez – mintegy biztosítékként – kötelező jelleggel írja elő a jogalkotó a létszámhoz kötött tanúsítványtípust.

A két feltételnek együttesen kell megvalósulnia.

¹⁹ 14/2005. rendelet 2. sz. melléklete a rehabilitációs munkatárs létszám- és időnormáit tartalmazza.

A 14/2005. rendelet 3. sz. melléklete a rehabilitációs munkatárs képesítési előírásait tartalmazza.

PÉLDA

A cég létszámhelyzete az utóbbi három hónap statisztikai adatai alapján a következő: összes foglalkoztatott 100 személy, ebből megváltozott munkaképességű 41, amiből az akkreditáltatni kívánt telephelyein 32-en dolgoznak.

A cég csak rehabilitációs tanúsítványt kérhet, mivel 100 fő összlétszámából 41 megváltozott munkaképességű munkavállaló. A 41 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében az „eléri vagy meghaladja a húsz főt” feltétel teljesül, és a 41 főnek a 100 főhöz viszonyított aránya „eléri vagy meghaladja a 40%-ot” feltétel is teljesül, jelen esetben ez 41%.

A cég létszámhelyzete az utóbbi három hónap statisztikai adatai alapján a következő: összes foglalkoztatott 100 személy, ebből megváltozott munkaképességű 35, akik közül az akkreditáltatni kívánt telephelyein 32-en dolgoznak.

A cég alaptanúsítványt is kérhet, mivel 100 fős összlétszámából a 35 megváltozott munkaképességű munkavállaló miatt a „eléri vagy meghaladja a húsz főt” feltétel ugyan teljesül, de a 35 főnek a 100 főhöz viszonyított aránya 35%, ami nem teljesíti az „eléri vagy meghaladja a 40%-ot” feltételt.

- (3) *A rehabilitációs tanúsítványt ki kell adni annak a munkáltatónak, amelynél a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma vagy aránya nem éri el a (2) bekezdésben meghatározott mértéket, illetve arányt, de a rehabilitációs tanúsítvány kiadásának az (1) bekezdésben meghatározott feltételei teljesülnek.*

Az előírás lehetővé teszi, hogy ha a munkáltató nem felel meg annak a kritériumnak, miszerint a kérelem benyújtását megelőző három hónap átlagában a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma eléri vagy meghaladja a húsz főt, és aránya eléri vagy meghaladja a munkáltatónál alkalmazásban álló összes munkavállaló statisztikai állományi létszámának a 40%-át, de szándéka szerint megvalósítja a rehabilitációs tanúsítvány előzőekben tárgyalt feltételeit, akkor is lehetősége legyen a rehabilitációs tanúsítvány kérelmezésére. Az (1) bekezdésre utaló feltételek teljesítése, ami teljes egészében az akkreditációs alapkövetelményeket foglalja magában, lehetőséget ad a foglalkoztatási szándék alapján kérelmezett rehabilitációs tanúsítvány megítélésére. Ebben az esetben az akkreditációs kérelem beadásakor a munkáltató nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót.

2.5. A kiemelt tanúsítvány általános jellemzői

A kiemelt tanúsítvány az akkreditációs eljárás során adható legmagasabb szintű tanúsítvány. Feltételei tartalmazzák az alap- és a rehabilitációs tanúsítvány követelményeit, és ezeken kívül további követelményeket támaszt a munkáltatókkal szemben. Általánosságban elmondható, hogy kiemelt tanúsítvánnyal olyan munkáltatók rendelkeznek, amelyek koncentrált arányban foglalkoztatnak

megváltozott munkaképességű munkavállalókat, nagy többségük korábban célszervezeti kijelöléssel működött.

A kiemelt tanúsítványhoz szükséges létszámarány meghatározásakor együttesen kell érvényesülnie két létszámfeltételnek. Egyrészt a munkáltatónál foglalkoztatott összes munkavállaló hathavi statisztikai állományi létszámának a kérelem benyújtása előtt el kell érnie az 50 főt, másrészt ennek a létszámnak az 50%-a ténylegesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállaló kell hogy legyen.

Az akkreditációs folyamatba a munkáltatónak nem kötelező minden telephelyét, fióktelepét vagy a székhelyét bevonni, de kiemelt tanúsítvány esetében a munkáltató akkreditációval érintett székhelyén, telephelyén, fióktelepén az 50%-os megváltozott munkaképességű munkavállalói arálynak a telephelyen foglalkoztatott összes munkavállalóhoz képest érvényesülnie kell.

A kiemelt tanúsítvány esetében nincs lehetőség úgy lefolytatni az akkreditációs eljárást, hogy a munkáltatónál ténylegesen még nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót, tehát, abban az esetben, ha a kérelem mindössze foglalkoztatási szándékra irányul. A munkáltatónak a kiemelt tanúsítvány érvényességi ideje alatt is folyamatosan meg kell felelnie a fent említett létszámarányoknak. Ha ez hat hónap statisztikai átlagában nem teljesül, akkor a kiemelt tanúsítvány helyett – ha az akkreditációs tanúsítványát fent kívánja tartani – rehabilitációs tanúsítványt kell kérelmeznie a munkáltatónak újabb eljárás keretében. A jelenleg hatályos jogszabályok lehetőséget biztosítanak arra is, hogy a kiemelt tanúsítványon belül – ha a munkáltató akkreditációval érintett székhelyén vagy valamely telephelyén, fióktelepén nem érvényesül az 50%-os megváltozott munkaképességű munkavállalói arány, akkor alacsonyabb – rehabilitációs – tanúsítványt kérelmezzen.

A kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatóval szemben támasztott rehabilitációs szakmai követelmények biztosítják a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára a közösségi munkavégzés és a rehabilitációs célú munkavégzési formáknak megfelelő foglalkoztatás közötti átjárhatóságot.

A rehabilitációs foglalkoztatás elősegítésére, támogatására, magas színvonalú megvalósítására a munkáltatónak rendelkeznie kell azokkal a rehabilitációs erőforrásokkal, amelyek bevonásával megvalósítja a nála foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók értékteremtő, piac által elismert tevékenységét.

Az akkreditációs tanúsítvány érvényességi ideje alatt rehabilitációs bizottságot kell működtetnie, amely figyelemmel kíséri az akkreditációs feltételek teljesülését. A rehabilitációs szakemberek közreműködése és a rehabilitációs szolgáltatások biztosítása támogatja, segíti a megváltozott munkaképességű munkavállalót egyéni rehabilitációjában, vagy a rehabilitációs szakemberekkel közösen kialakított személyes rehabilitációs terve megvalósításában.

A kiemelt tanúsítvány a megváltozott munkaképességű munkavállalói alapján a 177/2005. rendelet szerinti bértámogatásra és munkahelyi segítői miatt költségtámogatásra, (bér)támogatásra, valamint a védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatására jogosítja fel a munkáltatót.

A rehabilitációs feltételek teljesülését a 176/2005. rendelet 7. § -ban foglaltak szerint kell megvizsgálni.

2.6. A kiemelt tanúsítvány feltételeinek vizsgálata a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírásait vizsgálva

A VÉDETT FOGLALKOZTATÓVÁ MINŐSÍTÉS

7. § (1) A védett foglalkoztatóvá minősítés feltétele, hogy

a) a munkáltató

aa) az 5. § (1) bekezdésének a) pontjában, valamint a 6. § (2) bekezdésének c) és d) pontjaiban meghatározott követelmények teljesítését igazolja,

A 176/2005. rendelet fenti joghelyei (a 6. §, az 5. §) tulajdonképpen meg-
egyeznek az alap- és a rehabilitációs tanúsítvány feltételrendszerével. A követ-
kezőkben csak az ettől való eltéréseket fogom tárgyalni.

ab) megváltozott munkaképességű munkavállalókat – a kérelem benyújtását
megelőzően legalább egy éve – a kötelező foglalkoztatási szintet meghala-
dó létszámban foglalkoztat,

A fenti szabály nem a rehabilitációs vagy a kiemelt tanúsítvány létszám fel-
tételére vonatkozik, hanem ez a 1991. évi IV. törvény²⁰ 41/A. § (1)–(2) bekez-
dése alapján számított kötelező foglalkoztatási szintre, amely szerint ha a vál-
lalkozás munkavállalóinak létszáma meghaladja a 20 főt, akkor a foglalkozta-
tottak 5%-ának megváltozott munkaképességű munkavállalónak kell lennie. Az
előírást nem teljesítő munkáltatónak a kötelezettségszegés mértéke szerint re-
habilitációs hozzájárulást kell fizetnie.²¹

ac) a munkáltató munkavállalóinak átlagos statisztikai állományi létszáma a
kérelem benyújtását megelőző hat hónap átlagában eléri az ötven főt, és a
foglalkoztatottak legalább 50 százaléka megváltozott munkaképességű
munkavállaló,

A kiemelt tanúsítvány kérelmezésének alapvető kritériuma a foglalkoztatók
és a telephelyek szintjén megjelenő létszámarány. A munkáltatónál foglalkozta-
tott összes munkavállaló hat havi statisztikai állományi létszámának a kérelem
benyújtása előtt el kell érnie az 50 főt, másrészt e létszám 50%-ának ténylege-
sen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalónak kell lennie.

²⁰ 1991. évi IV. törvény (továbbiakban ftt.) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásá-
ról.

²¹ A rehabilitációs hozzájárulás mértékét az ftt. 41/A. §-a és a 42. §-a szabályozza.

A munkáltatónak nem kötelező minden telephelyét, fióktelepét vagy a székhelyét akkreditáltatnia, de kiemelt tanúsítvány esetében a munkáltató akkreditációval érintett székhelyén, telephelyén, fióktelepén az 50%-os megváltozott munkaképességű munkavállalói arálynak a telephelyen foglalkoztatott összes munkavállalóhoz képest érvényesülnie kell. Gyakori kérdés, hogy mit kell tenni abban az esetben, ha a munkáltató székhelyén, egy-egy telephelyén, fióktelepén nem tudja biztosítani a telephelyen foglalkoztatott munkavállalókhoz viszonyított megváltozott munkaképességű munkavállalók 50%-os arányát?

A könnyebben érthetőség miatt idézem a 176/2005. rendelet 7. §-ának (2) bekezdését:

„Kiemelt tanúsítvány illeti meg a munkáltatót, ha az (1) bekezdés a) pontjában megjelölt követelmények teljesítését igazolja, és a rehabilitációs célú munkavégzéssel érintett székhelye vagy legalább egy telephelye, illetőleg fióktelepe megfelel az (1) bekezdés b) pontjában megjelölt feltételeknek. A kiemelt tanúsítványban – a minősítés megjelölésével – megnevezhetők a foglalkoztatás további, olyan helyszínei (székhely, telephely, illetőleg fióktelep) is, amelyek az (1) bekezdés ba) pontja alapján védett foglalkoztatónak nem minősíthetők, azonban e rendelet szabályai szerint rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilváníthatók.”

Ha a munkáltató nem tudja biztosítani az 50%-os megfelelési arányt, akkor rehabilitációs tanúsítványt kell az érintett telephelyeire kérnie, hiszen foglalkoztatói szinten megfelel a rehabilitációs tanúsítvány létszámfeltételének.

PÉLDA

Egy munkáltató székhelye mellett 3 telephelyét akkreditáltatja. Székhelyére és mindhárom telephelyére kiemelt tanúsítványt kér. A benyújtott kéreleméből is kitűnik, hogy az egyik telephelyén nem felel meg a kiemelt tanúsítvány iránti létszámadatok feltételrendszerének. Ebben az esetben a munkáltató védett foglalkoztató lesz, de kiemelt tanúsítványt székhelyére és két telephelyére fog kapni, azt a telephelyét pedig, ahol nincsenek meg a létszámfeltételek, rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítja a hivatal.

ad) irányítási és döntési folyamatai a külön jogszabályban meghatározott dokumentumok tanúsága szerint szabályozottak

A kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatóknak a 14/2005. rendelet 4. számú melléklete szerinti működési, gazdasági és műszaki szabályzatokkal kell rendelkeznie.

A kiemelt tanúsítvány kérelmezésekor a hivatal részére e dokumentumok jegyzékét kell csak csatolni, meglétükről és szabályosságukról a helyszíni szemlén győződnek meg a hivatal munkatársai vagy a kirendelt szakértők.

ae) a megváltozott munkaképességű munkavállalók eltérő képességeinek megfelelő foglalkoztatás érdekében a rehabilitációs célú foglalkoztatás mellett a közösségi munkavégzés lehetőségét is biztosítja, ha azt a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi vagy mentális állapota indokolja,

Közösségi munkavégzésnek olyan tevékenységeket tekintünk, amelyekben a megváltozott munkaképességű munkavállalók képességeik fejlesztésével, gyakorlati tapasztalatok, munkatapasztalatok megszerzésével, munkára szocializálással olyan munkafolyamatok, ismeretek, gyakorlat megszerzésére válnak képessé, amelyek alkalmassá teszik őket a rehabilitációs célú, a piac által értéket teremtő tevékenységekre.

Munkaviszony létesítésekor átmenetileg közösségi munkavégzésben dolgozónak lehet tekinteni az újonnan munkába állókat is, mivel a próbaidő alatt fő cél a gyakorlati tapasztalatok szerzése, a munkára „szocializálás”.

1. TÁBLÁZAT
A KÖZÖSSÉGI ÉS A REHABILITÁCIÓS MUNKA JELLEMZŐI

Közösségi munkavégzés	Főbb jellemzők	Rehabilitációs célú munkavégzés
Képességek fejlesztése, gyakorlati tapasztalatok, munkatapasztalatok szerzése, munkára szocializáció vagy reszocializáció	Célja	Értékteremtő munka, piaci igények kielégítése
Szakképzetlenség vagy elavult tudások, régi vagy nem létező munkatapasztalatok, gyakorlati ismeretek hiánya	A munkavállaló ismeretei	Megfelelő munkatapasztalat, megfelelő gyakorlati ismeretek, megfelelő szakképzettség
Irányítással (segítséggel) képes a munkavégzésre, nem teljesíti az elvárt teljesítményszintet, megmaradt képességeinek hasznosítása nem megfelelő, szaktudásában nincs megfelelő tapasztalata, nem tudja jól használni	A munkavállaló képességei	Képes önálló munkavégzésre, irányítás mellett határidőre megfelelően teljesít, megmaradt képességeit szakképzettségét jól hasznosítja

af) a betanított- és a segédmunka mellett képesítéshez, illetve képzettséghez kötött munkakörök betöltését is lehetővé teszi,

A védett foglalkoztatók esetében elvárható követelmény, hogy a szakképesítéssel rendelkező és a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalói szá-

mára olyan munkát tudjon biztosítani, amely képesítéseiknek megfelelő munkakör betöltését teszi lehetővé.

ag) az eredményes rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőségeket – saját maga vagy felnőttképző intézmény bevonásával – biztosítja, továbbá az érintett munkavállaló képzésben történő részvételét elősegíti,

A lehetséges képzések megszervezéséhez igen fontos tényező a rehabilitációs tervek folyamatos felülvizsgálata, újraértékelése. A képzések megszervezése – ami történhet munkahelyen belül vagy külső képző intézmény bevonásával – igazodik a megváltozott munkaképességű munkavállalók érdeklődési köréhez, egészségi állapotához és természetesen a munkáltató érdekeihez.

ah) a foglalkozási rehabilitáció sikeres megvalósítása érdekében a külön jogszabályban meghatározott, legalább három tagból álló rehabilitációs bizottságot működtet,

A munkáltatónak a foglalkozási rehabilitáció legmagasabb szintű megvalósításához a 14/2005. rendelet 6. §-a szerinti, legalább háromtagú rehabilitációs bizottságot kell működtetnie. Célja, hogy az akkreditáció érvényessége alatt eszközrendszerével elősegítse és fenntartsa az akkreditáció feltételrendszerét, elősegítse a rehabilitációs és a közösségi munkát.

A rehabilitációs bizottságot az akkreditációs kérelem benyújtása előtt kell létrehozni, mivel megalakulását, működését tanúsító dokumentumokat, a bizottság működésének rendjét a kiemelt akkreditációs kérelemhez csatolni kell.

A rehabilitációs bizottság kötelező feladatai közé tartozik a szakmai program tervezetének és teljesítésének véleményezése mellett az is, hogy az akkreditációs kérelmek beadása előtt és a tanúsítvány érvényességének ideje alatt többször megvizsgálja az akkreditációs követelmények teljesülését és erre vonatkozóan javaslatokat tegyen. Általános hiba, hogy a bizottság magát a kérelmet értékeli, nem pedig a rehabilitációs feltételek teljesülését. Itt kell megemlítenem – ugyan a jogszabály nem tesz erre utalást – hogy a hivatal a bizottság véleményét egyszerűsített eljárás során (új telephely akkreditációja) is bekéri, s a vélemény az érintett telephely akkreditációs feltételrendszerének az értékelését tartalmazza.

Fontos feladata a munkaügyi központokkal létesítendő kapcsolat előkészítése, és az adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése (éves beszámoló). A rehabilitációs bizottságnak évente legalább egyszer tájékoztatnia kell a munkáltatói jogkör gyakorlóját a végzett munkáról és az eredményekről. A rehabilitációs bizottság munkáját minden esetben írásban dokumentálni kell, ennek formája a rehabilitációs bizottsági jegyzőkönyv.

A rehabilitációs bizottság elnöki feladatait a rehabilitációs megbízott látja el. A további tagok tisztségéről, végzettségéről nem ad kötelező útmutatást a jogszabály. Azonban a rehabilitációs bizottság tagjai közé célszerű bevonni olyan szakembereket, (foglalkozás-egészségügyi szakorvost, munkavédelmi, munka-

ügyi szakembert, rehabilitációs munkatársat) akik a rehabilitáció folyamán kapcsolatba kerülnek a munkavállalókkal, és akik szerepe fontos abban, hogy a biztonságos, az egészségre nem veszélyes munkakörülmények adottak legyenek és a munkavállalók személyes rehabilitációs célkitűzései megvalósulhassanak.

ai) *a munkába járáshoz, illetve a munkához munkahelyi segítő közreműködését biztosítja, feltéve, ha az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapota, illetve fogyatéka ezt indokolja, és*

A munkahelyi segítő az a munkavállaló (lehet egészséges, vagy megváltozott munkaképességű), akinek feladata, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat segítse a munkafolyamatokban (pl: az alapanyagot, a készáru elviszi a munkaasztalról), illetve, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségi állapota indokolja, akkor segítse őt a munkába járását. A segítő nem végezheti a munkát a segített helyett.

Ha feltételezzük, hogy olyan munkahelyi segítőről van szó, aki miatt a munkáltató támogatást kíván igénybe venni, akkor a 177/2005. rendelet 7. §-a előírásainak megfelelő tevékenységekben segítheti a segítettet.

A segítőnek feladatai elvégzéséről havi nyilvántartást kell vezetnie, amely tartalmazza a segített személyek nevét, az elvégzett feladatok megnevezését illetve a segítségre fordított időt.

2.7. A feltételes tanúsítvány előírásainak vizsgálata

a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva

a 176/2005. rendelet szerint, annak lényegi előírását magyarázva

A feltételes tanúsítvány a legritkábban előforduló tanúsítványtípus. Feltételes tanúsítványt kap a munkáltató, ha a védett foglalkoztatóvá minősítés alapvető személyi (létszám-, rehabilitációs megbízotti, rehabilitációs bizottsági stb.) és tárgyi feltételeinek teljesítését igazolja, azonban vannak olyan hiányosságok, amelyek a védett foglalkoztatóvá minősítését egyelőre nem teszik lehetővé. Ilyen például a munkavállalók részére biztosítandó szolgáltatások teljes körének biztosítása. Ha vannak ilyen hiányosságai a munkáltatónak, akkor igazolnia kell, hogy rendelkezik a feltételek teljesítéséhez szükséges intézkedési tervvel.

Az intézkedési tervet legfeljebb egy évre kell elkészíteni, benne részletesen ki vannak dolgozva azok a célok és feladatok, amelyek a kiemelt tanúsítvány kiadását megalapozzák.

A feltételes tanúsítvány hatálya legfeljebb egy év, ezt az időtartamot nem lehet meghosszabbítani. Természetesen, ha a munkáltató egy éven belül teljesíti az intézkedési tervben rögzítetteket, akkor lehetősége van arra, hogy a feltételes tanúsítvány lejártá előtt kérelmezze a kiemelt tanúsítványt. A kiemelt tanúsít-

vány a feltételes tanúsítvány lejártá vagy annak visszavonása napjától számítottan két évig hatályos.

Fontos szabály, hogy a feltételes tanúsítvány hatálya alatt a munkáltatót illetve a feltételes tanúsítványban megjelölt székhelyét, telephelyét, fióktelepét védett foglalkoztatónak kell tekinteni.

2.8. A tanúsítványok feltételeinek összefoglalása

Az akkreditációs feltételek teljesítésének vizsgálatát a különböző tanúsítványtípusoknak megfelelően a kérelmező munkáltatóra vonatkoztatva a 176/2005. rendelet szerinti 5. § előírásain túl a teljes jogszabály alapján, és a 14/2005. rendelet előírásai szerint is szükséges vizsgálni. Az alábbiak összefoglalják a feltételeket.

AZ AKKREDITÁCIÓS ALAPTANÚSÍTVÁNY FELTÉTELEINEK ÖSSZEFOGLALÁSA:

1. a megváltozott munkaképességű munkavállalóit a munkáltató a 177/2005. rendelet szerinti fogalom meghatározása alapján veszi számba, illetve az abban részletezett orvosszakértői dokumentumokkal rendelkezik,
2. a KSH statisztikai létszámszámításra vonatkozó előírása szerint határozta meg a munkavállalói és a megváltozott munkaképességű munkavállalói létszámát,
3. a foglalkoztatás statisztikai mutatói megfelelnek az akkreditációs alapminősítés kritériumainak,
4. cégkivonata, vagy a munkáltató egyéb nyilvántartási kötelezettsége szerint működési ideje az akkreditációs kérelem benyújtását megelőzően 12 hónapnál régebbi működést mutat,
5. cégkivonatában, vagy a munkáltató egyéb nyilvántartási kötelezettsége alapján készült nyilvántartásban az akkreditáltatni kívánt székhelyet, telephelyet, fióktelepet bejegyezték,
6. az akkreditáltatni kívánt tevékenység szerepel cégkivonatában, vagy a munkáltató egyéb nyilvántartási kötelezettsége alapján készült nyilvántartásban,
7. az akkreditált telephely szakhatósági engedélyei megfelelőek,
8. rendelkezésre állnak a munkavégzéshez szükséges munkaszerződések, foglalkozás-egészségügyi és munkavédelmi dokumentumok, a biztonságos munkavégzés feltételei adottak, a munkavégzés technológiája, körülményei, a munkavédelmi intézkedések lehetővé teszik az egészséget nem károsító, a munkavállalók képességeinek megfelelő rehabilitációs célú munkát az akkreditációval érintett munkaterületeken,
9. a vállalkozás a megváltozott munkaképességű dolgozókat saját maga foglalkoztatja (a foglalkoztatás nem átengedés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés formájában történik, telephelyen kívül történő foglalkoztatás, szolgáltatás nincs),

10. a teljesítménykövetelmény megállapításakor a munkaképesség megváltozásából adódó teljesítménycsökkenést a munkáltató figyelembe veszi,
11. a foglalkoztatás a tevékenységek, a képességek, valamint a konkrét munkahelyi feltételek összhangja alapján történik,
12. a jelenleg foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók aktuális fogyatékoságának megfelelően biztosítva van az akadálymentesség,
13. 30 napot meghaladó köztartozása nincs, munkaügyi, munkavédelmi bírsággal nem sújtott, vagy azok mértéke nem haladja meg a jogszabályban részletezetteket,
14. rendelkezik az egyenlőbánásmód-hatóság igazolásával,
15. rendelkezik az OMMF hatósági igazolásával,
16. rendelkezik az APEH, a VPOP, a székhely szerinti önkormányzati hatósági, valamint az Európai Unió tradicionális forrásai igazolásával (tartozása nincs),
17. köztartozásmentes,
18. a 176/2005. (IX. 2.) 8. § (1) e) pontja szerinti nyilvántartási kötelezettségének eleget tesz,
19. a munkahelyi segítő személyekről a 177/2005. rendelet 7. § (2) szerinti nyilvántartási kötelezettségének eleget tesz,
20. szükség esetén segítőt biztosít a munkába járáshoz és a munkához,
21. az előírt akkreditációs díjat megfizette.

A REHABILITÁCIÓS TANÚSÍTVÁNY FELTÉTELEINEK ÖSSZEFOGLALÁSA AZ ALAPTANÚSÍTVÁNY FELTÉTELEIT KIEGÉSZÍTVE:

1. a foglalkoztatás statisztikai mutatói (létszám, a megváltozott munkaképességűek aránya) megfelelnek a rehabilitációs foglalkoztatóvá minősítés kritériumainak,
2. a munkáltató a személyes rehabilitációs terv kialakításának módszertanát, eljárási rendjét kidolgozta, a személyes rehabilitációs tervek elkészítését megkezdte, végrehajtotta,
3. biztosítja a segítő szolgáltatások igénybevételét, az ehhez megfelelő személyi feltételekkel rendelkezik, vagy vásárolt szolgáltatásokat kínál,
4. rehabilitációs szakmai programmal és értékelésének leírásával rendelkezik,
5. rehabilitációs megbízottat alkalmaz, szükség esetén rehabilitációs munkatársat alkalmaz,
6. esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik.

A KIEMELT TANÚSÍTVÁNY FELTÉTELEINEK ÖSSZEFOGLALÁSA AZ ALAPTANÚSÍTVÁNY ÉS A REHABILITÁCIÓS TANÚSÍTVÁNY FELTÉTELEIT KIEGÉSZÍTVE:

1. a foglalkoztatás statisztikai mutatói megfelelnek a kiemelt tanúsítvány kritériumainak,
2. a kötelező foglalkoztatási szintet teljesíti,
3. az előírt szabályzatokkal rendelkezik,

4. biztosítja a képzés, a továbbképzés lehetőségét,
5. biztosítja a képesítéshez, a képzettséghez kötött munkakörök betöltését,
6. a munkabért késedelem nélkül megfizette az utóbbi hat hónapban,
7. rehabilitációs bizottságot működtet,
8. az állásidő, az átengedés az előírt mértéket nem érte el a kérelmezés előtti évben,
9. biztosítja a közösségi munkavégzés lehetőségeit.

A FELTÉTELES TANÚSÍTVÁNY ELŐÍRÁSAINAK ÖSSZEFOGLALÁSA

AZ ALAPTANÚSÍTVÁNY FELTÉTELEIT KIEgészítve:

1. a foglalkoztatás statisztikai mutatói megfelelnek a kiemelt tanúsítvány kritériumainak, legalább egy telephelye vonatkozásában,
2. a kötelező foglalkoztatási szintet teljesíti,
3. az állásidő, az átengedés az előírt mértéket nem érte el a kérelmezés előtti évben,
4. a munkabért késedelem nélkül megfizette az utóbbi hat hónapban,
5. intézkedési tervvel rendelkezik, amelyben részletezi a kiemelt tanúsítvány eléréséhez szükséges feladatokat és végrehajtásuk határidejét.

3. A tanúsítványok kérelmezésének folyamata, a kérelemhez szükséges dokumentumok összeállítása a tanúsítványtípusok szerint

Az akkreditációs tanúsítványt a munkáltatónak kell kérelmeznie a hivataltól. A kérelemhez szükséges nyomtatvány elérhető, letölthető az AFSZ honlapjáról, az akkreditáció panelből.

Az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelmet egy eredeti és három másolati példányban kell benyújtani, illetve négy gépi adathordozón, ami tetszés szerint lehet floppy vagy cd. Az elektronikus adathordozókra azokat a dokumentumokat kell rámásolni, amelyeket a munkáltató maga írt meg (kérelem, pótlap, rehabilitációs tevékenységek és tervek ismertetése, szakmai program, esélyegyenlőségi terv stb.). A kérelemnyomtatvány a munkáltató egészére vonatkozik, a pótlapon viszont csak azokat az adatokat kell megjelölni, amelyek az eljárás alá vont székhelyre, telephelyre, fióktelepre értelmezhetők. A jogalkotó a 8. §-ban külön kiemeli azokat a dokumentumokat, amelyeknek elegendő másolati példányát csatolni. Ahol ez nincs külön jelölve, ott természetesen kötelező az eredeti dokumentumot benyújtani. (Ha közjegyző által hitelesített dokumentumot vagy az ügyfélkapu hitelesítő kódjával ellátott dokumentumot nyújt be a kérelmező, azt is eredetinek kell tekinteni.)

Az akkreditációs kérelmet a hivatalhoz a 14/2005. rendelet 8. §-ának (1)–(5) bekezdéseiben előírtak szerint kell benyújtani. Mivel a tanúsítványtípusok feltételrendszerei egymásra épülnek, ezért a kérelmezéshez szükséges dokumentu-

mok előírásaiban is megfigyelhető, hogy a kiemelt tanúsítványhoz kapcsolódó dokumentumok magukban foglalják a rehabilitációs tanúsítvány, a rehabilitációs tanúsítványhoz kapcsolódó dokumentumok pedig az alaptanúsítványi kérelemhez előírt dokumentumokat.

8. § (2) A kérelemben meg kell jelölni a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalónak, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak a kérelem benyújtását megelőző három, illetve hat havi átlagos statisztikai állományi létszámát, a létszámadatok székhely, illetve telephely, fióktelep szerinti bontását, továbbá a kérelmezett akkreditációs tanúsítvány típusát, és ismertetni kell a rehabilitációs célú munkavégzés körülményeit.

A jogszabály értelmében meg kell határozni a munkáltatónak, hogy az akkreditációs tanúsítványát melyik telephelyeire, székhelyére, fióktelepére kérelmezi és ennek ismeretében kell összeállítani a kérelmi adatlapot és a hozzá tartozó pótlapokat.

A kérelmi főlap mindig a cég, a munkáltató egészére vonatkozik, (a létszámadatok is), míg a pótlap(ok)nak a tényleges akkreditációval érintett székhely, telephely(ek), fióktelep(ek) adatait kell tartalmazniuk. Nem előírás a munkáltató minden telephelyére kérelmezni az akkreditációt. A munkáltató rövid távú foglalkoztatási tervéhez azonban megfontolandó igazodni.

A kérelmi főlapon meg kell jelölni a kérelmező pontos és hivatalos nevét és cégformáját, amely összhangban áll a cégkivonatával, egyéb nyilvántartásra kötelezett munkáltatónál a nyilvántartási bejegyzés dokumentumával.

A főtevékenység megnevezése szintén a cég egészére vonatkozik és eltérő lehet a pótlapokban felsorolt akkreditált munkaterületen végzett tevékenységektől. Meg kell jelölni, hogy a munkáltató milyen típusú tanúsítványt kér, és a munkáltató képviselőjére jogosult személy adatait is fel kell tüntetni. Ennek meg kell egyeznie az előírt becsatolandó aláírási címpéldánnyal.

A kérelmi adatlapon a munkáltató egészére vonatkozó létszámadatokat hat havi, három havi és az utolsó hónap átlagos statisztikai állományi létszáma szerint kell a nyomtatványban feltüntetni, az összes munkavállalóra vonatkoztatva, és külön kell létszámadatot szolgáltatni az összes megváltozott munkaképességű személyre vonatkozóan.

A pótlap(ok)on csak az akkreditációval érintett telephely adatait kell közölni. A tevékenység megnevezésénél a székhelyen, telephely(ek)en, fióktelep(ek)en végzett tevékenységi kört vagy köröket szükséges megjelölni, nomenklatúrabesorolás, (TEÁOR-kód) nélkül, de természetesen, ha TEÁOR-kódokkal jelölik a tevékenységi köröket, az nem hátrány az elbírálásnál.

A fő szabály az, hogy a valóságos és a pótlapon megjelölt tevékenységi körök egyezzenek. Ha a munkaterületen több tevékenységet végeznek párhuzamosan, vagy a tevékenységek fajtája időszakosan eltér egymástól, akkor az összes tevékenységet fel kell sorolni a telephelyre vonatkozóan.

A pótlap(ok)on feltüntetett létszámadatok is csak a telephelyre vonatkoznak.

Meg kell nevezni az akkreditációs eljárás folyamatában kapcsolattartó ügyintézőt és annak elérhetőségét. Az itt megjelölt személyt úgy kell kiválasztani, hogy ha hiánypótlásra, vagy a beadott dokumentumok pontosítására van szükség, akkor teljes körűen tudjon adatot szolgáltatni.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs célú munkavégzésének ismertetésében ki kell térni a telephely épületének állapotára, nagyságára, az akadálymentesség mértékére, a végzett munkák rövid, érthető bemutatására, a munka jellegére, a megváltozott munkaképességű munkavállalók által betöltött munkakörök felsorolására.

Ha a kérelem rehabilitációs célú foglalkoztatási szándékra irányul, akkor a jelenlegi körülményeket kell ismertetni és a foglalkoztatás lehetséges irányait.

PÉLDA

A kérelmi adatlap és a pótlap kitöltésére a létszám és a tevékenység vonatkozásában.

A foglalkoztató kft. cégkivonat szerinti fő tevékenysége a csomagolás. A bejegyzett székhelyre és telephelyei közül egy telephelyére kéri az akkreditációs tanúsítványt, úgy, hogy jelenlegi összlétszáma 35 fő, amiből megváltozott munkaképességű munkavállaló 5, akik az akkreditáltatni kívánt telephelyen dolgoznak, 6 egészséges munkavállalóval együtt, és elektronikai alkatrészeket állítanak elő.

Ebben az esetben a kérelmi adatlapon a fő tevékenységnél a csomagolás tevékenységi kört kell feltüntetni, a létszámadatoknál pedig a 35 fő összes létszámra és az 5 megváltozott munkaképességű munkavállalóra kell kitölteni a rovatokat. Egy pótlap becsatolása szükséges az akkreditációval érintett telephely címére kitöltve. A pótlapon a tevékenység megnevezésénél az elektronikai alkatrészgyártást kell megjelölni, a létszámadatoknál az összes munkavállaló 11 fő, amiből megváltozott munkaképességű 5 ember.

PÉLDA

A rehabilitációs célú munkavégzés körülményeinek ismertetésére

A telephely épületei modern, új ingatlanok. Akadálymentesítési célú felújításuk a 2006-os év folyamán befejeződött. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka személyi, tárgyi és szervezeti feltételei adottak, a munka környezete, annak építészeti megoldásai lehetővé teszik a foglalkoztatott munkavállalók egészségkárosodását, fogyatékoságát figyelembe vevő, akadálymentes közlekedést. A munkaeszközöket, a berendezéseket, a technológiát, a tárgyi környezetet a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő foglalkoztatásához alakítottuk.

A telephelyen jelenleg előállított termékek és tevékenységek a következők:

Kapcsolószekrények belső alkatrészeinek szerelése; elektronikai alkatrészek szerelése. Az elektronikai termékek szerelése során úgy építettük föl az előállítás folyamatát, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók fogyaté-

kosságuknak megfelelő részt tudjanak vállalni benne. Mivel a folyamatra jellemző a könnyű fizikai igénybevétel, ezért a műveleteken belül tudjuk csoportosítani a munkavállalók maradványképességeihez igazodó műveleti sorrendet, illetve annak részekre bontását, amiben az eltérő képességek szerint csoportosítjuk az azonos képességű munkavállalók által legkönnyebben végezhető részműveleteket (kiváló minőségszint mellett) és az azokhoz tartozó kiszolgáló tevékenységeket. Ezzel tulajdonképpen egyszerre biztosítjuk a maradványképességekhez igazodó foglalkoztatást, a készségfejlesztés lehetőségét és a munkahelyi struktúrában történő fejlődés, tanulás lehetőségét. A jellemző munkakör: betanított munkás.

A – a jelenlegi és a tervezett létszámbővítést követő – foglalkoztatás napi 6 és 7,5 órás időtartalmú, ami heti 30 és 37,5 óra. A foglalkoztatás jelenleg is, és a tervezett létszámkereteknél is órabéres. Figyelembe véve a 316/2005. (XII. 25.) kormányrendeletben előírtakat, az óradíj 377 Ft/óra. A vezető, irányító munkakörökben dolgozó munkavállalók bérezése havidíjas.

3.1. Az alaptanúsítvány kérelmezése

Az alaptanúsítvány kérelmezésekor a 14/2005. rendelet 8. §-ának (1)–(3) bekezdéseiben előírtak szerint kell eljárni.

(3) *A kérelemhez csatolni kell*

- a) *a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény hatálya alá tartozó kérelmező – ideértve a közhasznú társaságot is – esetén a cégbíróság által kibocsátott, 30 napnál nem régebbi cégkivonatot,*
- b) *egyéb kérelmező esetében a munkáltató egységes szervezetbe foglalt, hatályos létesítő okiratát (alapító okiratát, alapszabályát), egyéni vállalkozó esetén a vállalkozói igazolvány hiteles másolatát, és a nyilvántartásukra illetékes hatóság által kiállított, 30 napnál nem régebbi igazolást arra vonatkozóan, hogy a kérelmező a hatósági nyilvántartásban szerepel,*

A becsatolt dokumentumnak tartalmaznia kell az akkreditációs kérelemben megjelölt munkáltató megnevezését, címét, akkreditáltatni kívánt székhelyét, telephelyeit és a kérelemben, valamint a pótlapokon megjelölt tevékenységi köröket. A hivatal a csatolt dokumentum alapján állapítja meg a 12 hónapos működés feltételét is.

Gazdasági társaság (kft., zrt. stb.) esetében a székhely szerint illetékes megyei bíróság mint cégbíróság által kiállított cégkivonat, egyéni vállalkozó esetében a székhely szerint illetékes jegyző által kiállított hatósági igazolás ad iránymutatást.

Az egyéb társadalmi szervezetek (alapítványok, egyesületek stb.) esetében a székhely szerint illetékes bíróság által kiállított kivonat szükséges a társadalmi szervezetek nyilvántartási adatairól. Ez a dokumentum azonban nem ad minden kérdés megválaszolására lehetőséget, ezért képezi a kérelem szerves részét

a hatályos alapító okirat vagy alapszabály. A telephelyek beazonosítására a már korábban is említett módon a telephely(ek) használatának jogosultságát igazolniuk kell saját tulajdon esetén tulajdoni lappal, bérlemény esetén pedig bérleti szerződéssel.

c) *a munkáltató képviselőjére jogosult aláírási címpéldányának másolatát,*

A csatolt dokumentumnak nem kell hiteles másolatnak lennie, és a kérelmi lapon megnevezett, a munkáltató képviselőjére jogosult személlyel meg kell egyezzen. Több jogosult vonatkozásában annak a személynek kell becsatolni az aláírási címpéldányát, aki az akkreditációs eljárás során a kérelmezőt képviseli.

d) *az akkreditációval érintett székhely, telephely működéséhez szükséges engedélyek másolatát,*

A kérelemben megjelölt tevékenységi körök beazonosítása szerint a munkáltatónak az akkreditációval érintett székhely, telephelyek vonatkozásában rendelkeznie kell – ha a tevékenység bejelentésköteles, vagy telepengedélyköteles, illetve más szakhatósági igazoláshoz kötött – azokkal a dokumentumokkal, amelyek alapján a hatóság a bejelentést, a telepengedélyt elismerte.

Ha a munkáltató tevékenységéhez nem szükségesek engedélyek (pl: elektronikai alkatrészgyártás), akkor ide vonatkozóan nem kell dokumentumot csatolni.

e) *a munkáltató tevékenységének továbbá a rehabilitációs foglalkoztatás lehetőségeinek ismertetését, valamint az erre vonatkozó terveket,*

Ennek a dokumentumnak nincs kötelező formája és tartalmi eleme, de egyértelműen meg kell hogy határozza a foglalkoztató tevékenységét és a megváltozott munkaképességű munkavállalók abban betöltött szerepét. Célszerű úgy összeállítani az ismertetőt, hogy az kitérjen a cég működésének idejére, tevékenységeire, azon belül a rehabilitációs foglalkoztatásra és az abban részt vevők létszámára, illetve ha még nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, akkor a tervezett létszáma, a jellemző munkakörökre, a foglalkoztatás napi időtartamára, a tárgyi környezetre és a munkaeszközökre.

Ha átalakítások szükségesek a rehabilitációs célú munka zökkenőmentességéhez, akkor ennek a pontnak részletesen kell tartalmaznia az átalakításra vonatkozó terveket, a megvalósításukra adott határidőket.

f) *30 napnál nem régebbi igazolást az állami valamint a székhely szerinti önkormányzati adóhatóságtól, vámhatóságtól, illetékhivaltaltól, illetve az illetékes társadalombiztosítási szervtől (a továbbiakban együtt: adóhatóság) arról, hogy hatáskörükbe tartozó lejárt köztartozása, illetve az Európai Unió*

tradicionális forrásai címen tartozása nincs, vagy arra az illetékes adóhatóság fizetési könnyítést (részletfizetés, fizetési halasztás) engedélyezett

A gyakorlatban ezeket az igazolásokat a székhely szerint illetékes állami adóhatóságtól, a székhely szerint illetékes önkormányzati adóhatóságtól és a székhely szerint illetékes vámhatóságtól kell kérelmezni. A székhely szerint illetékes állami adóhatóság együttes igazolásának kérelmezése esetén nem kell külön igazolást kérni a székhely szerint illetékes vámhatóságtól. Európai Unió tradicionális forrásai címen az igazolást nyilatkozat formájában kell megtennie a munkáltatónak.

h) az Egyenlő Bánásmód Hatóság igazolását arról, hogy a kérelem benyújtását megelőző fél éven belül a munkáltatóval szemben a foglalkoztatás területén az egyenlő bánásmód megsértését a hatóság nem állapította meg,

Az akkreditációs kérelemhez szükséges csatolni az Egyenlő Bánásmód Hatóság igazolását. Az igazolások iránti kérelmet a hatóság honlapjáról letölthető segédleten, 2000 Ft értékű illetékbélyeggel papíron kell benyújtani.²²

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a ket. 83. §-a alapján hatósági bizonyítványt állít ki, amelyet postán kézbesít a kérelmezőnek.

i) a munkáltató képviselőjének és a foglalkozási rehabilitációban közreműködő munkavállalóknak arra vonatkozó nyilatkozatát, hogy az akkreditációs eljáráshoz szükséges, e rendeletben meghatározott adataiknak a kijelölt szakértők valamint a hivatal által történő kezeléséhez hozzájárulnak

Erről minden olyan munkavállalónak nyilatkoznia kell, aki a foglalkozási rehabilitációban közreműködik (ügyvezető, rehabilitációs megbízott, rehabilitációs munkatárs(ak), munkavállalók stb.).

A kérelemhez elegendő csatolni a munkáltató képviselőjének és a rehabilitációs munkatársaknak a (megbízott, munkatárs) nyilatkozatát, hogy az akkreditációs eljáráshoz szükséges, meghatározott adataik kezeléséhez hozzájárulnak.

A munkavállalókra vonatkozó nyilatkozatokat a munkáltatónak nem kell a kérelemhez csatolnia (különösen jó megoldás ez akkor, ha a munkáltatónál magas a foglalkoztatottak létszáma), de a helyszíni szemle vagy ellenőrzés során rendelkezésre kell álljanak.

j) az igazgatási szolgáltatási díj (a továbbiakban: akkreditációs díj) megfizetésének igazolását (a teljesítés banki igazolásának másolata, a postai feladóvevény másolata).

²² Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest 1024, Margit krt. 85.

A díjfizetés vizsgálatakor a hivatal összeveti a jogszabály alapján előírt és a kérelemben megjelölt, akkreditáltatni kívánt telephelyekre, székhelyre vonatkozó kötelezettséget a tényleges befizetéssel. Eltérés esetén hiánypótlásra szólítja fel a munkáltatót.

Az akkreditációs díjat a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal számlájára kell megfizetni a hivatal honlapján közzolt (www.afsz.hu) számlaszámra. Ha a munkáltató az akkreditációs díjat nem megfelelő összegben fizette meg, akkor lehetőség van kevesebb befizetés esetén kiegészíteni, illetve ha többet fizettek be, akkor visszakapni a különbözetet.

Ha a munkáltató kevesebb akkreditációs díjat fizet be, akkor a hivatal írásban felszólítja a munkáltatót, hogy megadott határidőn belül egészítse ki az akkreditációs díjat, illetve ha többet fizetett be, akkor értesítést küld, hogy megtette a szükséges intézkedéseket a különbözet visszautalása érdekében.

3.2. A rehabilitációs tanúsítvány kérelmezése

A rehabilitációs tanúsítvány kérelmezésekor a 14/2005. rendelet 8. §-ának (1)–(4) bekezdéseiben előírtak szerint kell eljárni.

Ebben a fejezetben az alaptanúsítványhoz szükséges dokumentumokat nem mutatom be, csak azokat, amelyeket a 14/2005. rendelet 8. §-ának (4) bekezdése előír.

(4) A rehabilitációs tanúsítvány iránti kérelemhez a (3) bekezdésben foglaltakon túl csatolni kell

a) a foglalkozási rehabilitációs szakmai programot, továbbá az annak teljesítését értékelő módszer bemutatását,

A szakmai programnak tartalmaznia kell, legalább a vázlatpontok címei vagy fejezetei tartalma szerint a rehabilitációs foglalkoztatás célját, feladatait, formáit, a rehabilitációs foglalkoztatás szakmai tartalmát, módját, a segítő szolgáltatások körét, valamint azok igénybevételének módját és rendjét, a munkahelyi körülmények javítására irányuló terveket, a foglalkozási rehabilitáció eredményességének elősegítése érdekében kitűzött feladatokat, a megváltozott munkaképességű munkavállalók jogaival és érdekeinek védelmével összefüggő intézkedéseket. A szakmai programot három évre kell meghatározni, tartalmaznia kell az éves felülvizsgálatok teendőit.

Elkészítése a rehabilitációs megbízott feladata és mindig a munkáltató vezetője hagyja jóvá. A teljesítést értékelő módszer azoknak a tevékenységeknek az összefoglalása, szabályozása, amelyekből kiderül, hogy kik milyen adatok, tapasztalatok alapján vizsgálják meg jelentést a programban megfogalmazott célok elérését, teljesültségét és tesznek azokra javaslatokat.

b) a segítő szolgáltatások igénybevételének módjáról szóló tájékoztatást,

A segítő szolgáltatások tényleges biztosítására alkalmazott szakemberek, a vásárolt szolgáltatások dokumentumait nem kell becsatolni a kérelemhez (ezt a helyszíni szemle alkalmával kell bizonyítani). A tájékoztatónak ki kell térnie a szolgáltatások jellegére, fajtáira, az igény jelzésének formájára és célszerű a segítő szolgáltatások igénybevételéhez szükséges együttműködés formáit is megjelölni. A tájékoztatást szükséges ellenjegyeznie a szolgáltatónak (a munkáltató képviselőjének), vagy a rehabilitációs munkatársnak.

A tájékoztatással szembeni elvárás az, hogy a munkavállalók számára jól hozzáférhető, jól látható helyen legyen elhelyezve, hogy mindenki értesülhessen az igénybevétel lehetőségéről és módjáról. A tájékoztatás módját a munkáltató határozza meg. El lehet helyezni például hirdetőújságon, amit mindenki jól lát és vélhetően rendszeresen olvassa is azt. Távmunkát végzők esetében természetesen az elektronikus úton való tájékoztatás a megfelelő forma. Azonban ebben az esetben sem szabad elfeledkezni az akadálymentesítésről, hiszen a gyengénlátó vagy a vak munkavállalók számára a tájékoztatás táblán való kifüggesztése nem éri el a célját. A tájékoztatásnak mindig igazodnia kell a munkavállalók egészségkárosodásához, illetve a fogyatékoságuk mértékéhez.

c) a rehabilitációs megbízott munkaköri leírását,

A munkaköri leírásnak érvényesnek kell lenni, tartalmilag a feladatok részletezésében ki kell térni a szakmai programban, a foglalkozási rehabilitáció vállalati szintű megvalósításában végzett tevékenységekre, a személyes rehabilitációs tervek készítésére és a rehabilitációs bizottság elnöki teendőinek ellátására.

d) a rehabilitációs megbízott, illetve a rehabilitációs munkatárs szakmai önéletrajzát, továbbá végzettségét, illetve a gyakorlati időt, valamint a tevékenységet megalapozó jogviszony létesítését igazoló dokumentumok másolatait,

Fő szabály szerint olyan dokumentumok csatolása szükséges, amelyekből megállapítható, hogy a munkáltató eleget tesz a 14/2005. rendelet 5. §-ának (3), (4), (5) bekezdéseiben előírt követelményeknek.

A REHABILITÁCIÓS MEGBÍZOTT ESETÉBEN EZEK:

- – szakmai önéletrajz,
- – munkaszerződés (legalább heti 10 órát elérő munkaidőben) másolatban,
- – képesítés, iskolai bizonyítvány, oklevél másolata,
- – azoknak a dokumentumoknak a másolata, amelyekből beazonosítható két évnyi, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál eltöltött két éves szakmai gyakorlat igazolásához köthető munkaviszony, foglalkoztatási viszony.

A rehabilitációs megbízott képesítési előírásait a 14/2005. rendelet 3. számú melléklete tartalmazza, amitől nem lehet eltérni.

A REHABILITÁCIÓS MEGBÍZOTT FELADATA

- gondoskodik a szakmai program és éves értékelésének elkészítéséről,
- szervezi és koordinálja a munkáltató foglalkozási rehabilitációs feladatainak végrehajtását,
- a megváltozott munkaképességű személyek számára biztosítható legmagasabb szintű foglalkoztatás elérése érdekében személyes rehabilitációs tervet készít,
- előkészíti az akkreditált munkáltatót terhelő adatszolgáltatási kötelezettség teljesítéséhez kapcsolódó jelentést,
- ellátja a rehabilitációs bizottság elnöki teendőit.

A REHABILITÁCIÓS MUNKATÁRS

A rehabilitációs munkatárs képesítési követelményei megegyeznek a rehabilitációs megbízott képesítési követelményeivel, de nem feltétel a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónál eltöltött két éves szakmai gyakorlat.

A REHABILITÁCIÓS MUNKATÁRS ESETÉBEN CSATOLANDÓ DOKUMENTUMOK:

- szakmai önéletrajz,
- a munkáltató és a rehabilitációs munkatárs között létrejött, a rehabilitációs munkatársi feladat ellátására vonatkozó dokumentum (munkaszerződés, a feladat ellátásáról szóló szerződés, megbízási szerződés, szolgáltatási szerződés stb.),
- képesítés, iskolai bizonyítvány, oklevél másolata.

e) *a személyes rehabilitációs tervek készítésére vonatkozó eljárás bemutatását,*

A személyes rehabilitációs terveket a rehabilitációs megbízott vagy a rehabilitációs munkatárs készíti el. A tervnek a rendelet alapján nincs kötelező formai előírása, a rendelet csak kötelező tartalmi elemeket határoz meg. Ezért szükséges minden munkáltatónak a saját foglalkoztatási viszonyait és a tényleges rehabilitációs szolgáltatásait figyelembe véve elkészítenie saját rehabilitációs tervét és a hozzá kapcsolódó ún. kitöltési útmutatót, eljárást. Az eljárás biztosítja, hogy személyes rehabilitációs tervének tartalmi, cselekvési elemeit minden foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállaló számára hasonlóan alakítják ki.

Az eljárásban ki kell térni a személyes adatok felvételének módjára, a rehabilitációhoz szükséges munkavállalói célok feltérképezéséhez igénybe vett információ megszerzésére (személyes interjú, kérdőív).

f) az esélyegyenlőségi tervet,

Az esélyegyenlőségi tervnek hatályosnak (aláírt) kell lennie és tartalma szerint megállapíthatóan a következő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyegyenlőségét kell elősegítse: a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékossgal élő emberek, a két vagy több tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók, és a tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók.

g) a közösségi munkavégzés, illetve a rehabilitációs foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók létszámára vonatkozó adatokat.

A dokumentumnak nincs előírt formája. Több telephelyű munkáltató akkreditációjánál áttekinthető és célszerű, ha a létszámot a telephelyek bontásában adja meg a kérelmező; külön a közösségi munkavégzésben részt vevő, külön a rehabilitációs célú munkavégzésben részt vevő emberekre vonatkozóan.

Ha a kérelmező munkáltatónál nincs közösségi munkavégzés, akkor ennek tényéről a munkáltatónak nyilatkoznia kell.

A közösségi munkavégzés lehetőségét a munkáltatónak csak biztosítani kell, s ha a kérelem idején nincs olyan megváltozott munkaképességű munkavállalója, aki ebben a foglalkoztatási formában vesz részt, az nem kizáró oka a tanúsításnak.

3.3. A kiemelt tanúsítvány kérelmezése

A kiemelt tanúsítvány kérelmezésekor a 14/2005. rendelet 8. §-ának (1)–(5) bekezdéseiben előírtak szerint kell eljárni.

Ebben a fejezetben az alap- és a rehabilitációs tanúsítványhoz szükséges dokumentumok nem szerepelnek ismét csak azok, amelyeket a 14/2005. rendelet 8. §-ának (5) bekezdése előír.

(5) A kiemelt tanúsítvány iránti kérelemhez a (3)–(4) bekezdésben meghatározott dokumentumokon túl csatolni kell

a) a bizottság megalakulását, működését, összetételét tanúsító iratokat,

Az előírás teljesítéséhez be kell nyújtani a rehabilitációs bizottság megalakulását tartalmazó jegyzőkönyvet és a bizottság ügyrendjét. Az ügyrendnek tartalmaznia kell minden olyan adatot, amely a bizottság funkcionális működését szabályozza, és meghatározza azokat a dokumentumokat, amelyeket el kell készíteni. Szabályozni kell azoknak a folyamatoknak a megnevezését, amely-

ben a bizottság tagjai részt vesznek, amiről véleményt adnak. Az ügyrendben ki kell térni a rehabilitációs bizottság tagjainak és elnökének feladataira, jogaira és kötelezettségeire.

b) a bizottság 6. § (3) bekezdésének b) pontja alapján kialakított véleményét,

A rehabilitációs bizottságnak az akkreditációs kérelem benyújtása előtt nyilatkoznia kell arról, hogy a munkáltató akkreditáltatni kívánt székhelyét, telephelyét, fióktelepét alkalmasnak találja a rehabilitációs foglalkoztatás megvalósítására. Erről rehabilitációs bizottsági jegyzőkönyvet kell készítenie, amelyben konkrét javaslatot kell tegyen az akkreditációra vonatkozóan. Az erről készült jegyzőkönyvet szükséges az akkreditációs kérelemhez csatolni.

c) a segítő személy közreműködésének bemutatását, illetve hiányának indokolását,

Segítőt a munkáltató nem köteles alkalmazni a munkavállalói számára. A segítő alkalmazása lehetőség a munkáltató számára, amellyel a rehabilitációs célú foglalkoztatásban részt vevő munkavállaló teljes értékű munkavégzéséhez járul hozzá akkor, ha a munkavállaló a munkafolyamatok elvégzésében nincs akadályoztatva, de az ahhoz szükséges üzemszerű feltételek személyes megvalósításában korlátozott és ez a hátrány a segítő személy alkalmazásával teljes értékűvé tehető.

Ha a munkáltató alkalmaz segítőt, akkor annak feladatkörét, a szokásos segítségformákat és azok időbeli megvalósulását kell bemutatni az akkreditációs kérelemben.

Ha segítőt nem alkalmaznak, akkor nyilatkozatban azt röviden indokolni kell.

d) a munkáltató irányítási és döntési folyamatainak szabályozottságát tanúsító, a 4. számú mellékletben megjelölt szabályzatok jegyzékét az elkészítés időpontjának megjelölésével

Az akkreditációs kérelemhez nem szükséges az összes dokumentumot papíron csatolni. A munkáltatónak jegyzéket kell készítenie a szabályzatairól, amely tartalmazza a szabályzatok megnevezését, azok érvényességének kezdetét és végét. Ezt a jegyzéket kell a kérelemhez csatolni. (Célszerű ezt táblázatos formában összefoglalni.)

3.4. A feltételes tanúsítvány kérelmezése

A feltételes tanúsítvány kérelmezésekor a 14/2005. rendelet 8. §-ának (1)–(3) bekezdéseiben előírtak szerint kell eljárni.

Ebben a fejezetben az alaptanúsítványhoz szükséges dokumentumok nem szerepelnek ismét, hanem csak azok, amelyeket a 176/2005. rendelet 7. §-ának (5) bekezdése előír.

A feltételes tanúsítvány iránti kérelemben az alaptanúsítványhoz előírt dokumentumokat kell csatolni, valamint azt az intézkedési tervet, amelyből megállapítható, hogy a munkáltató milyen feladatokat teljesít a kiemelt tanúsítvány előírásainak eléréséhez (határidő-megjelöléssel).

A létszámadatokat a feltételes tanúsítvánnyal érintett székhely, telephely(ek), fióktelep(ek) pótlapján kell megjelölni, meg kell felelnie a kiemelt tanúsítványi létszámra vonatkozó előírásainak (összes foglalkoztatott, megváltozott munkaképességű 50 fő, 50% és telephelyenként az 50%-os aránynak).

Az intézkedési tervnek ki kell térnie:

- az esélyegyenlőségi terv elkészítésére és annak határidejére,
- segítő szolgáltatások igénybevételének biztosítására, elkészítésére és annak határidejére
- megváltozott munkaképességű munkavállalóra vonatkozóan, személyre szóló rehabilitációs terv elkészítésére és annak határidejére,
- foglalkozási rehabilitációs szakmai program elkészítésére és annak határidejére,
- rehabilitációs megbízott és rehabilitációs munkatárs foglalkoztatására,
- a közösségi munkavégzés lehetőségének biztosítására,
- a betanított- és a segédmunka lehetőségének biztosítására és a és képzettséghez kötött munkakörök betöltésének lehetőségeire,
- irányítási és döntési folyamatainak szabályozottságára vonatkozó dokumentumok elkészítésére és annak határidejére,
- a rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőségekre, illetve a munkavállalók bevonásának biztosítására és annak határidejére,
- a rehabilitációs bizottság megszervezésére,
- a munkahelyi segítő biztosításának lehetőségeire.

3.5. Az akkreditációs díj fizetésének szabályozása

Az akkreditációs díjat az FSZH számlájára kell megfizetni. Az akkreditációs díj megfizetéséről szóló bizonylat másolati példányát a kérelemhez kötelező jelleggel csatolnia kell a munkáltatónak.

Az akkreditációs díjak pontos összegét a 26/2005. rendelet szabályozza. Más-más összeg megfizetése szükséges az alap-, a rehabilitációs és a kiemelt tanúsítványok esetében, de általános szabályként elmondható az, hogy az alapidíjba egy székhely vagy telephely illetve fióktelep – attól függően, hogy mit

akkreditál – beleszámít, majd telephelyenként 50-50 ezer forinttal növekszik a megfizetendő díj összege.

Az akkreditációs díj megfizetésétől nem lehet eltekinteni abban az esetben sem, ha egyszerűsített eljárás lebonyolítását kéri a munkáltató.

Ezekben az esetekben a díj megfizetése a következőképpen alakul:

Ha az akkreditációs tanúsítvány olyan adataiban következett be változás, amelyek az akkreditáció alapjául szolgáló feltételeket nem érintik (pl. adószám-változás, nem akkreditált székhely címének változása, a társasági forma változása stb.) és ezt a változást a munkáltató kezdeményezte, akkor 50 000 Ft.

Ha a munkáltató korábban nem akkreditált telephelyének megjelölését kéri a tanúsítványban, akkor telephelyenként 50 000 Ft.

Ha az alaptanúsítvánnyal rendelkező munkáltató rehabilitációs vagy kiemelt tanúsítvány kiadását kérelmezi, illetve ha a rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánított foglalkoztató a kiemelt tanúsítvány kiadását kérelmezi, akkor a két tanúsítvány akkreditációs díja közötti különbséget kell megfizetnie.

Ha a munkáltató tanúsítványa visszavonását kéri, akár csak egyetlen telephelyére is, akkor nem kell akkreditációs díjat fizetnie!

Ha az akkreditációs eljárást a kérelmezőnek felróható okból szünetetik meg, akkor az akkreditációs díjat nem térítik vissza.

4. A tanúsítás folyamata

4.1. A tanúsítás folyamata, érvényessége (területi, időbeli)

Az akkreditációs eljárást szabályozó 14/2005. rendelet és a 176/2005. rendelet 2005. november 1-jén lépett hatályba, kivéve a rendeletek akkreditációs eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díjra vonatkozó rendelkezéseit.

A kérelmet minden esetben, mindenki számára kötelező jelleggel a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Akkreditációs Főosztályára kell küldeni. (1089 Budapest, Kálvária tér 7.) A kérelem befogadásáról, az ügyintézési határidőről, az ügyintéző nevééről és hivatali elérhetőségéről írásos tájékoztatást kap a munkáltató.

A kérelem formai és tartalmi áttekintése után – ha szükséges – öt munkanapon belül hiánypótlásra szólít fel a hivatal, amelyben a hiányosságok súlyosságát mérlegelve szab határidőt. (A hiánypótlásra adott határidő meghosszabbításának lehetőségét, annak kérelmezésének módját az egyik korábbi fejezetben már tárgyaltam.)

A hiánypótlásra való felszólításról végzést hoz a hivatal. Ha a hiánypótlásra felszólított munkáltató a rendelkezésre álló idő alatt nem pótolja a hiányzó dokumentumot, igazolást, akkor a kérelmét a hiányok alapján értékeli a hivatal és a kérelmet el is utasíthatják. Az elutasított kérelem akkreditációs díját nem térítik vissza.

Ha a hiánypótlásra adott határidő nem elegendő a hiányosságok pótlására, akkor egyszeri alkalommal lehet kérni annak a meghosszabbítását, illetve a 2. az eljárás felfüggesztésére is lehetőséget ad, de ez utóbbi lehetőséget az FSZH minden esetben mérlegeli.

A hiányzó dokumentumok hivatalhoz történő beérkezése után, ha azok tartalmilag megfelelnek a hatályos jogszabályoknak, akkor az akkreditációs tanúsítvány kiadásához szükséges feltételek teljesülésének vizsgálata érdekében helyszíni szemle tartható, szakértői vélemény kérhető. A tényállás tisztázása érdekében szakértő, illetve szakértői bizottság vehető igénybe. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal szakértőként az SZMM által vezetett országos szakértői nyilvántartásba felvett szakértőt rendelhet ki. A kérelmező köteles a szakértői vizsgálatban közreműködni.

2. TÁBLÁZAT
A TANÚSÍTVÁNY TÍPUSA, HATÁLYA, MINŐSÍTÉSE

A tanúsítvány típusa	A tanúsítvány hatálya	A tanúsítványban jelölt minősítés	A tanúsítvány színe
Alap-	Legfeljebb öt év	Akkreditált foglalkoztató	Kék
Rehabilitációs	Legfeljebb három év	Rehabilitációs foglalkoztató	Zöld
Kiemelt	Legfeljebb két év	Védett foglalkoztató	Sárga
Feltételes	Legfeljebb egy év	Védett foglalkoztató	Sárga

A tanúsítvány kiállításának napján a munkáltató bekerül az FSZH-lajstrom adatbázisába, amely bárki által megtekinthető.

A LAJSTROMSZÁM STRUKTÚRÁJA

Az akkreditált foglalkoztatók jegyzéke 0001 sorszámmal (lajstromszám) kezdődő, a kronológiát tükröző folyamatos nyilvántartás.

A foglalkoztató székhelye a 00 alszámot kapja. Ha nem akkreditáltatja a székhelyét, akkor ezt a számot nem használják fel (pl.: 0001-00). Ha a munkáltató a tanúsítvány hatálya alatt székhelyének címét megváltoztatja és az új székhelyét egyszerűsített eljárás során akkreditálja, akkor az új székhelye is a 00 alszámot kapja.

4.2. Tanúsítvány kiállítása helyszíni vizsgálat nélkül

A hivatalnak lehetősége van arra, hogy a benyújtott dokumentumok és a rendelkezésre bocsátott iratok alapján hozza meg a döntését. Ebben az esetben természetesen a helyszíni szemle megtartásától eltekint.

A tanúsítvány formája egyszerűsített határozat, amely mindössze a leglényesebb elemeket tartalmazza: a cég nevét, címét, adószámát, a hivatal milyen joghelyek alapján hozta meg a döntését, az akkreditált székhelyet, telep-

hely(ek)et, fióktelep(ek)et, ezek lajstromszámát, a tanúsítvány hatályát, a tanúsítvány kiállításának dátumát.

A gyakorlat szerint, ha a hivatal mellőzi a szemlét, akkor a tanúsítvány kiadása utáni fél évben ellenőrzést rendel el.

4.3. Tanúsítvány kiállítása helyszíni vizsgálattal

A tényállás tisztázása érdekében szakértő, illetve szakértői bizottság közreműködése vehető igénybe. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal szakértőként az SZMM által vezetett országos szakértői nyilvántartásba felvett szakértőt rendelhet ki. A helyszíni szemléről a szakértő hivatalos értesítést küld a munkáltatónak, amely értesítésben közli a szemle időpontját, ha több helyszínt kell vizsgálnia, akkor a szemlék egyéb időpontjait, menetét.

A szemlék során a szakértő betekint olyan dokumentumokba is, amelyek nem szerves részei a kérelemnek. Ilyenek például a létszámadatokról szóló kimutatás, a munkaszerződések, a munkaköri leírások, a jogszabályban rögzített nyilvántartás a megváltozott munkaképességű munkavállalók adatairól, a személyes rehabilitációs tervek, a rehabilitációs bizottság működéséről készült jegyzőkönyvek, szabályzatok, jelenléti ív stb.

A helyszíni szemle során a szakértő meggyőződik a cím valóságáról, vagyis arról, hogy egyezik-e az a nyilvántartásba vett adatokkal. Megtekinti a személyre szabott akadálymentesítést, a munkahelyek megfelelőségét, meggyőződik arról, hogy a tevékenységi körök rehabilitációs célúnak tekinthetők-e.

Helyszíni szemlei jegyzőkönyv lényegi vizsgálati szempontjai:

1. A cím valódiságának ellenőrzése.
2. A működésre vonatkozó megállapítások.
3. A létszámra vonatkozó megállapítások.
4. A munkavállalók képességeinek megfelelő rehabilitációs célú munkavégzés biztosításának vizsgálata.

Legfontosabb kritérium: „a munkavégzés a munkáltató feladatainak ellátása érdekében történjen.”

5. A biztonságos munkavégzés körülményeinek vizsgálata
 - a munkaeszközök, a berendezések, a tárgyi eszközök állapotának felmérése,
 - a foglalkozás-egészségügyi szakorvossal kötött szerződés,
 - a megváltozott munkaképességű munkavállaló rendelkezik-e orvos-egészségügyi vizsgálat dokumentációjával,
 - az akadálymentesítés, a fogyatékoságokat figyelembe véve
6. A rehabilitációs célú munkavégzés munkajogi hátterének vizsgálata
 - a munkaszerződés és annak mellékletei,
 - a munkaidő, a pihenőidő vizsgálata,
 - a jelenléti ívek meglétének és vezetésének vizsgálata,
 - a bérkifizetés dátumáról való meggyőződés,

- a minimális bér juttatásának vizsgálata a munkaidő függvényében,
 - az orvos-egészségügyi szakvélemény léteiről való meggyőződés.
7. Az esélyegyenlőségi terv valóságtartalmának vizsgálata – a tervben megfogalmazottak valóban a munkáltatóra vonatkoznak-e?
 8. A segítő szolgáltatások igénybevétele és az ezekről szóló tájékoztatás megletének vizsgálata (az összes akkreditációval érintett telephelyen).
 9. A személyes rehabilitációs terv vizsgálata a megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkoztatva.
 10. A foglalkozási rehabilitációs szakmai program vizsgálata tartalmazza
 - a rehabilitációs foglalkoztatás célját, feladatait, formáit,
 - a rehabilitációs foglalkoztatás szakmai tartalmát, módját,
 - a segítő szolgáltatások körét, azok igénybevételének módját és rendjét,
 - a munkahelyi körülmények javítására irányuló terveket,
 - a foglalkozási rehabilitáció eredményességének elősegítése érdekében kitűzött feladatokat,
 - a megváltozott munkaképességű munkavállalók jogai és érdekei védelmével összefüggő tervezett intézkedéseket.
 11. A rehabilitációs megbízott, (munkatárs), a rehabilitációs bizottság munkájának értékelése, a rehabilitációs bizottsági jegyzőkönyvek vizsgálata.
 12. A segítő személy munkájának elemzése feladatainak ellátásáról havonta jelentést készít.
 13. A munkáltató döntési és irányítási folyamatainak szabályozottsága.

A megállapításokat jegyzőkönyvben rögzíti, amelyet a munkáltató képviselője aláírásával elismer és az abban foglaltakat tudomásul veszi. Adódhat a kérdés, hogy mi történik abban az esetben, ha a szakértő hiányosságokat tapasztal a szemle során. Ebben az esetben a hiányosságokat rögzítik a szemlén, majd a szakvélemény szerint a hivatal munkatársa szólítja fel a munkáltatót a hiányok megadott határidőn belüli pótlására.

4.4. Az akkreditáció érvényességének ideje alatti ellenőrzés

Az akkreditációs főosztály munkatársai az FSZH hatáskörének és illetékességének figyelembe vételével ellenőrzik a jogszabályok által meghatározott követelmények teljesülését a már akkreditált foglalkoztatóknál.

Az ellenőrzés célja:

- az akkreditációs jogszabályok által előírt követelményrendszerben meghatározott személyi és tárgyi feltételek érvényesítésének elősegítése,
- az egészségkárosodással és a fogyatékkal élő személyek egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatás elősegítése,
- az ellenőrzött munkáltató figyelmének felhívása a tapasztalt jogszabálysértésre,

- az ellenőrzött munkáltató figyelmének felhívása kötelezettségeire,
- szükség esetén a szankcionálás.

Az ellenőrzés az akkreditációs tanúsítvány érvényességi ideje alatt az akkreditációs követelmények és az akkreditált munkáltató számára meghatározott kötelezettségek teljesítésének vizsgálatára irányul.

Az ellenőrzés megkezdésekor vizsgálni kell az ellenőrzött személy vagy szervezet részéről jelen lévő személy képviseleti jogosultságát. Ha az ellenőrzött személy (egyéni vállalkozó) nem személyesen jár el, illetve ha az ellenőrzött munkáltató részéről nem a képviseleti jogosultsággal rendelkező személy van jelen, akkor írásbeli meghatalmazást kell kérni, illetve határidő kitűzésével fel kell szólítani annak csatolására.

(Jogi személy képviseletét ellátó jogosultsága a cégbíróság által kiadott cégkivonat alapján állapítható meg. Alapítványok, egyesületek egyéb társadalmi szervezetek esetében a bírósági nyilvántartásban feltüntetett személy).

A helyszíni ellenőrzésről a munkáltatót a hivatal a ket. szerinti eljárásnak megfelelően értesíti és mód van megfelelő időpont egyeztetésére. Az értesítés tartalmazza a vizsgálandó, az akkreditációs tanúsítványban is megjelölt székhelyet, telephelyet, fióktelepet (az ellenőrzés nem feltétlenül terjed ki az összes akkreditációval érintett területre).

Az ellenőrzés érdemi része megegyezik az akkreditálás helyszíni vizsgálatával. A tanúsítvány feltételrendszerének előírásain túl a munkáltatónál vizsgálják a tanúsítvány megítélése óta bekövetkezett változások bejelentési kötelezettségének teljesülését és az éves beszámolóban (a 176/2005. rendelet 8. § (1) bekezdés d) pontja alapján készített, az akkreditációs követelmények teljesítését, és a foglalkozási rehabilitációs tevékenységet értékelő éves beszámoló) részletezett a rehabilitációs foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeinek javításra tett intézkedések, a munkakörülményekben, a tevékenységekben és a rehabilitációs foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeinek javítására tett intézkedések megvalósulását, összhangját, megtörténtét. Az ellenőrzésről jegyzőkönyv készül.

Ha az ellenőrzés során a hivatal munkatársai hiányosságokat tapasztalnak, akkor lehetőség van ezek pótlására. A hivatal felszólítja a munkáltatót a hiányok pótlására, amit megadott határidőn belül teljesíteni kell.

5. Az akkreditáció kiterjesztése, megújítása (új telephely akkreditálása, új kérelem beadása egyszerűsített eljárással)

Egyszerűsített akkreditációs eljárás folytatható le, ha

- az akkreditációs tanúsítvány olyan adataiban következett be változás, amely az akkreditáció alapjául szolgáló feltételeket nem érinti (pl. adószám-változás, nem akkreditált székhely címének változása stb),
- a munkáltató korábban nem akkreditált telephelyének megjelölését kéri a tanúsítványban,
- az alaptanúsítvánnyal rendelkező munkáltató rehabilitációs vagy kiemelt tanúsítvány kiadását kérelmezi,
- a rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánított foglalkoztató a kiemelt tanúsítvány kiadását kérelmezi.

Ha a tanúsítványban megjelölt adatok megváltoznak, és a változás az akkreditáció alapjául szolgáló feltételeket nem érinti, akkor a munkáltató kérelmére a hivatal új tanúsítványt állít ki az akkreditáció érvényességi időtartamának változatlanul hagyásával (pl: cégnév-változás).

Az akkreditált munkáltató az akkreditációs tanúsítvány érvényességének ideje alatt kérelmezheti a korábban nem akkreditált telephelyének, fióktelepének megjelölését, illetve minősítését.

A kérelemnek helyt adó döntés esetén kérelmére új tanúsítványt kell kiállítani az akkreditáció érvényességi időtartamának változatlanul hagyásával. Ebben az esetben a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató által újonnan létesített telephely, fióktelep védett foglalkoztatóvá minősítéskor nem kell vizsgálni a kérelem benyújtását megelőző hat hónapban a ténylegesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszámát, ha a létesítés időpontját követően a hat hónap nem telt még el, és a telephelyen, a fióktelepen ténylegesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók tárgyhavi statisztikai állományi létszáma a kérelem benyújtását megelőző hónapban eléri a munkáltatónál foglalkoztatottak 50%-át.

Az egyszerűsített akkreditáció iránti kérelemhez csatolni kell:

- a) az adatváltozást tanúsító okiratot, illetve
- b) az akkreditációval érintett telephelyre fennálló akkreditációs feltételek teljesítését igazoló, következő okmányokat:
 - a gt. hatálya alá tartozó kérelmező – ideértve a közhasznú társaságot is – esetén a cégbíróság által kibocsátott, 30 napnál nem régebbi cégkivonat eredeti vagy annak közjegyző által hitelesített másolatát,
 - egyéb kérelmező esetében a munkáltató egységes szervezetbe foglalt, hatályos létesítő okiratát (alapító okiratát, alapszabályát), egyéni vállalkozó esetén a vállalkozói igazolvány hiteles másolatát, és a nyilvántartásukra illetékes hatóság által kiállított, 30 napnál nem régebbi igazolást

- arra vonatkozóan, hogy a kérelmező a hatósági nyilvántartásban szerepel,
- az akkreditációval érintett székhely, telephely működéséhez szükséges valamennyi engedélyt, illetve igazolás másolatát,
- c) rehabilitációs tanúsítvány kérelmezése esetén a rehabilitációs tanúsítvány iránti kérelem kötelező mellékleteit,
- d) kiemelt tanúsítvány kérelmezése esetén a kiemelt tanúsítvány iránti kérelem kötelező mellékleteit,
- e) az egyszerűsített akkreditációs díj megfizetésének igazolását.

Egyéb szabályok az egyszerűsített eljárás vonatkozásában:

Ha az akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató a tanúsítvány érvényességi időtartamának lejártát megelőzően új akkreditációs tanúsítvány iránt kérelmet nyújt be, és a tanúsítvány kiállításához szükséges feltételek folyamatosan fennállnak, – a tanúsítvány folyamatos meglétének biztosítása érdekében – akkor az új tanúsítványban az érvényességi időtartam kezdő napjaként – az eljárás befejezésének időpontjától függetlenül – a korábbi tanúsítvány érvényességi időtartamának lejártát követő napot kell megjelölni.

Ha a tanúsítvány érvényességi ideje alatt a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató rehabilitációs tanúsítványt vagy alaptanúsítványt, a rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató alaptanúsítványt kér, az új tanúsítványt azzal a kezdő nappal kell kiállítani, amelyik napon a munkáltató a magasabb szintű tanúsítvány valamelyik feltételének már nem felel meg (a változás napjára vonatkozóan a munkáltató nyilatkozatát vagy a helyszíni szemle megállapításait kell figyelembe venni).

Az akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatót a tanúsítvány érvényességi időtartamának lejártáról, a tanúsítvány hiányának jogkövetkezményeiről legalább a tanúsítvány lejárt időpontját megelőző 90 nappal elektronikus levélben tájékoztatja.

6. Kötelezettségek az akkreditált munkáltató számára (nyilvántartás, beszámoló, a létszám figyelése, tevékenységváltozás, adatváltozás bejelentése, megújítás esedékessége)

Az akkreditációs tanúsítvány kiállításával a munkáltatót az akkreditáció érvényességének ideje alatt a 176/2005. rendelet 8. §-a szerinti kötelezettségek terhelik, amelyeket az érvényesség ideje alatt a hivatal ellenőrizhet. A kötelezettségek magukban foglalják az akkreditáció feltételrendszerét és a munkáltatóra kötelező betartandó folyamatos megfelelést.

A munkáltatónak önellenőrzéssel figyelemmel kell kísérnie tevékenységét, a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámát, a rehabilitációs célú foglalkoztatás tárgyi feltételeit. Ha a tanúsításkor meglévő állapotban változás

történik, akkor a 176/2005. rendelet alapján mérlegelnie kell, hogy a változás köteles-e bejelenteni a hivatalnak. Bejelentésköteles változásnak tekinti a rendelet és 10 napos határidőt szab a munkáltatónak a következő esetekre:

176/2005. rendelet 8. § (1) bekezdés

ca) az akkreditációs tanúsítványban megjelölt adatainak változását,

A tanúsítványban a hivatal megnevezi a munkáltatót (teljes név), székhelyének címével, társasági formájával, adószámával együtt. Felsorolja azokat a telephelyeket, illetve fióktelepeket, székhelyet (pontos címének leírásával) amelyekre a tanúsítvány érvényes. Megnevezi a tanúsítvány típusát, az annak megfelelő akkreditációs minősítést, megjelöli a tanúsítvány érvényességét és a hivatalnál nyilvántartott lajstromszámot.

A felsoroltak közül a munkáltatónak kötelessége jelenteni cégadatainak változását (név, adószám, székhelyének címe). A hivatal az adatváltozás bejelentése után a módosított adatokkal új tanúsítványt állít ki a munkáltató részére, amely nem érinti a tanúsítvány lajstromszámát és érvényességi idejét.

cc) az akkreditációs tanúsítvány kiadását kizáró, illetve visszavonását megalapozó körülmény bekövetkezését,

Az akkreditált munkáltatónak figyelemmel kell kísérnie a tanúsítvány érvényességének ideje alatt a rá vonatkozó előírások, feltételek teljesülését, annak érdekében, hogy időben intézkedni tudjon azoknak a tanúsítvány fenntartásához szükséges teljesülésének befolyásolására (pl: kiemelt tanúsítvány létszáma-adatai). A körülmények, bírságok, bérfizetés, stb. esetében történő hiányosságok bekövetkezésekor 10 napon belül a hivatalnak jelenteni kell a meg nem felelést.

cd) tevékenységének, illetve a rehabilitációs foglalkoztatásra irányuló tevékenységének megszűnését, illetve megszüntetését,

Az akkreditációval érintett telephelyek, fióktelepek, székhely vonatkozásában jelenteni kell a foglalkoztatás megszűnését, és kérelmezni kell az akkreditációs tanúsítványban történő változtatás átvezetését. Ha a munkáltató a tevékenységét, a működését szüntette meg, akkor is jelentenie kell a hivatalnak, hogy nem tudja teljesíteni az akkreditációs feltételeket.

PÉLDA

A munkáltatónál az akkreditációs alaptanúsítvány érvényessége alatt termékvalás következik be, amely szerint az eddig végzett elektronikaalkatrész-szerelést (nem bejelentési kötelezettség alá eső tevékenység) felváltja a csomagolási tevékenység, amely bejelentési kötelezettség alá esik.

A munkáltatónak ebben az esetben a tevékenységváltozást nem kell jelentenie a hivatalnak, de az új tevékenységre vonatkozóan rendelkeznie kell a tevékenységét engedélyező hatósági igazolással.

PÉLDA

A munkáltató a tanúsítványában megjelölt egyik telephelyén megszüntette a tevékenységét, telephelyét bezárta. Ebben az esetben 10 napon belül köteles jelenteni a hivatalnak a munkáltató, hogy a tanúsítványában megjelölt egyik telephelyén tevékenységét megszüntette.

PÉLDA

A munkáltató a tanúsítványában megjelölt egyik telephelyén megszüntette a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását, de a telephelyét tovább üzemelteti. Az alaptanúsítvány esetében ez nem von maga után bejelentési kötelezettséget, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását a tanúsítvány érvényességi ideje alatt bármikor szüneteltetheti, újrakezdheti.

7. Jó gyakorlatok az akkreditációs rendeletekben meghatározott rehabilitációs szakmai előírások teljesítésére

7.1. A személyes rehabilitációs terv elkészítése

A tervek elkészítésénél a jogszabályban előírt kötelező elemeken túl fel kell mérni azt, hogy a munkáltató milyen rehabilitációs szolgáltatásokat kínál és rehabilitációs szakemberei mely szakterületek képesítéseivel rendelkeznek. Ha van a munkáltatónak előzetes tapasztalata (pl: csoportvezetőktől, foglalkozásegészségügyi orvostól), akkor érdemes figyelembe venni azokat, mert képet adhatnak arról, hogy a munkavállalóknak általában milyen segítségre, ügyintézésre szokott szükségük lenni.

Ezek után, a fenti alapadatok birtokában ki kell alakítani a személyes rehabilitációs terv tartalmi részét, el kell készíteni egységes formáját. Nem célszerű, hogy egy munkáltatónál több fajta rehabilitációs terv legyen érvényben, mert az azokból nyerhető információk, statisztikai adatok nem lesznek informatívak. A kialakításnál mérlegelni kell, hogy az adatok kitöltése milyen módszerrel fog történni (pl.: kérdőív, személyes interjú).

Amikor elkészült a szervezetre jellemző személyes rehabilitációs terv, akkor azt meg kell ismertetni minden olyan közreműködő szakemberrel (esetleg a rehabilitációs szolgáltató szakemberekkel, szervezetek munkatársaival is) akik részt vehetnek kitöltésében, vagy hogy az esetlegesen rá vonatkozó részek,

vagy azok a folyamatok, amelyekben részt vesz, miként (kérdésekkel, adatok alapján) térképezik fel. Javaslatokat is be lehet építeni a tervbe.

Ha elkészült a végleges forma, akkor meg kell fogalmazni a kitöltés, az adat-felvétel módszerét. A jó munkahelyi gyakorlatok tapasztalatai alapján a legcélravezetőbb módszer a személyes interjú.

Ez azt jelenti, hogy a személyes alapadatok, az ORSZI-ban lévő ajánlások, a rehabilitációs irányok, a munkavégzés jellemzőit a rehabilitációs megbízott, munkatárs a munkáltató információs bázisából kitölti. Ekkor már van némi „képe” a munkavállalóról. Az adatok feldolgozása során, ha kikéri a foglalkozás-egészségügyi orvos véleményét a „betegség” megnyilvánulásáról, tüneteiről, munkavégzésre gyakorolt hatásairól, akkor már egész pontos képet alkothat a munkavállalóról. Ezek után kerül sor a személyes interjúra a további adatok és a személyes célok, a motiváltság, a képzési igény stb. megismerésére. Ez konzultáció, aminek kapcsán olyan hasznos információk is juthatnak a szakember birtokába, amelyek „kibontása” a munkáltató számára is hasznos lehet (megfelelőbb munkakör találása, rejtett készségek hasznosítása).

Jó módszer, ha nem az első interjú alatt „töltjük ki” az rovatokat, hanem a „feltérképezős beszélgetés” után sor kerül egy második, rövid, a célokra, a segítségre stb. koncentráló tisztázó, összpontosító interjúra. Ez véglegesíti a személyes rehabilitációs terv tartalmi elemeit.

A legtöbb esetben a célok eléréséhez szükség van a munkavállaló közreműködésére is. Ezért indokolt a tervet, mintegy „szerződést” aláíratni a munkavállalóval, ami motiváció is részére a közösen kialakított célok eléréséhez.

A tervek értékelését, módosítását egy évben határozza meg a rendelet. Belátható, hogy ha a nyomonkövetés, a részértékelés, a módosítás igazodik a célok „súlyához”, akkor az a megvalósítást is elősegíti és a probléma fókuszokban feltárt szükségletek nagy hatékonyságú megoldásához vezet.

7.2. A rehabilitációs bizottság működésének, feladatainak kialakítása

A rehabilitációs bizottság létszámát három főben írja elő a rendelet, elnöke a rehabilitációs megbízott. Az előírt feladataikon túl a bizottság működésének meghatározásakor figyelembe lehet venni a rehabilitációs szakmai programban megfogalmazott foglalkozási célok, munkakörülmények javítására tett intézkedések stb. alapján a szervezet számára hasznosnak ítélt feladatok elvégzését, vagy az arra vonatkozó javaslatok elkészítését és azt a rehabilitációs bizottság feladatkörébe utalni.

A rehabilitációs bizottság tagjainak megválasztásakor a szervezet humán erőforrásait és a tényleges bizottsági feladatok előírását figyelembe véve, érdemes a foglalkozás-egészségügyi orvost, a rehabilitációs munkatársat, humánpolitikában jártas, műszaki-munkaszervezési tapasztalatokkal rendelkező munkatársat választani. A bizottság üléseire eseti jelleggel más munkaterületek képviselőit is meghívhatja.

A rehabilitációs bizottság feladata lehet azoknak a munkakörülmények javítására teendő intézkedéseknek a megvalósítása, amelyek a konkrét munka körülményeire vonatkoznak. A foglalkoztatást a valóságban is ismerő bizottsági tagok a (helyszíni bejárások alkalmával), olyan munkaszervezési feladatok megvalósítására is tehetnek javaslatot, amelyek eredményeképpen nőhet a hatékonyság, csökkenhet a balesetveszély stb.

Az említett példákat akkor lehet eredményesen megvalósítani, ha a bizottságnak joga van rehabilitációs intézkedéseket megvalósítani és ezek alapját a rehabilitációs szemlék (munkaterületi bejárások) tapasztalatai is alátámasztják.

A munkáltatónak megéri az előbbieken részletezett, vagy hasonló elven alapuló, „dinamikus” rehabilitációs bizottságot működtetni, mert intézkedései, tapasztalatai, olyan beavatkozásokat is eredményeznek, amelyek hatékonyságnövelők, a veszélyforrások megszüntetését, mérséklését teszik lehetővé, a munkaszervezéssel kapcsolatos változások kezdeményezésére irányulnak (a munka tárgyában, eszközében, körülményeiben), a foglalkoztatási technológiákban való változtatás kezdeményezését teszik lehetővé.

A rehabilitációs bizottság feladatai közé tarthat még a céget érintő rehabilitációs struktúrák és stratégiák kidolgozása és adoptálása, ezek megvalósulásának ellenőrzése a rehabilitációs célú foglalkoztatás során.

A bizottság jogainak, hatáskörének kialakításánál figyelembe kell venni, hogy azt feladatainak hatékony, gyors elvégzése érdekében a bizottsági tagok szakterületi képviseltségének tükrében, sok tekintetben önálló cselekvéssel kell meghatalmazni (pl.: munkaköri átsorolás), a struktúrákat, a technológiákat érintő beavatkozásoknál pedig javaslattételi lehetőséget kell a testületnek biztosítani.

8. Az akkreditált munkáltatók számára adható költségvetési támogatások

8.1. Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához adható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás

A támogatás megállapításának, illetve folyósításának feltételeit, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához adható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. rendelet, illetve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól szóló 15/2005. rendelet szabályozza.

A támogatás fő célja, hogy a rehabilitációs célú munkavégzést követően a munkavállalóknak esélyük legyen a nyílt munkaerőpiacra történő elhelyezkedésre (a támogatott munkavégzés alatt megvalósulhat a teljes rehabilitáció), és kompenzálja a teljesítménykiesés okozta hátrányt a munkáltató részére.

8.2. A bértámogatások szabályai, feltételei, mértéke, időtartama

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához adható bértámogatást minden akkreditált munkáltató igényelheti azon megváltozott munkaképességű munkavállalói miatt, akiket munkaviszonyban, akkreditált székelyén, telephelyén vagy fióktelepén foglalkoztat és a munkaidejük eléri a napi 4 órát.

A bértámogatás folyósítása kérelemre indul, a kérelmeket mindig a munkavégzés helye szerint illetékes munkaügyi kirendeltségnek kell benyújtani. A kérelmekre a munkaügyi kirendeltség hatósági szerződést köt.

A foglalkozási rehabilitációhoz a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaképesség-csökkenéséből, egészségkárosodásából, illetve fogyatékoságából következő termelékenység kompenzálásaként a munkabér és járulékai együttes összegének 40–100%-a ítélt meg bértámogatásként a munkáltatók számára.

A bértámogatás megítélésének feltételei:

- A munkáltatónak a foglalkoztatást – a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaképesség-csökkenésének vagy egészségkárosodásának, illetve fogyatékoságának mértékétől függő időtartamra – olyan munkakörben kell vállalnia, amelynek ellátására a munkavállaló az OOSZI vagy az ORSZI (illetve MÁOI) szakvéleménye szerint egészségi állapota, továbbá gyakorlata, képzettsége és megmaradt képességei alapján alkalmas.
- A munkáltatónak a foglalkoztatást a munkavállaló képességeinek megfelelő olyan rehabilitációs célú munka keretében kell biztosítani, amely a társasági szerződésében, az alapító okiratában, alapszabályában, illetve vállalkozói igazolványában megjelölt tevékenységéhez kapcsolódik.
- A munkáltatónak az fjt. 41/A. §-ában meghatározott kötelező foglalkoztatási szintet meghaladó létszámban kell foglalkoztatnia megváltozott munkaképességű munkavállalókat, és ezt a bértámogatás teljes időszakában vállalnia kell.
- A bértámogatással érintett személy alkalmazására tekintettel a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásához adott egyéb támogatásban nem részesülhet a munkáltató. (Ilyen egyéb kedvezmények az adóalapot csökkentő kedvezmények, Startkártya-kedvezmény, az fjt. 16. §-a alapján foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás és a szociális foglalkoztatási támogatás.)

2009-ben a 177/2005. rendelet bevezette az új munkavállaló fogalmát. Az új munkavállaló felvétele esetén a munkáltatót szigorúbb szabályok kötik és mások a támogatás megítélésének feltételei is.

A 177/2005. rendelet 6. § (4) bekezdése szerint új munkavállaló alkalmazásának kell tekinteni, „ha a munkáltató a támogatási kérelemben megjelölt megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggésben korábban nem részesült támogatásban. A korábban szó jelentése a támo-

gatás szempontjából: a 177/2005. rendelet hatályba lépésének napja, 2006. január 1.)

Nem minősül új munkavállaló alkalmazásának, ha a munkáltató olyan megváltozott munkaképességű dolgozó után igényel támogatást, akit a támogatásra jogosító mértékű egészségkárosodásának megállapítását megelőzően legalább 12 hónapig folyamatosan foglalkoztatott.” (Tájékoztató, 2009)

Új munkavállaló alkalmazása esetén a támogatás megítélésének feltételei:

- munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatást legalább 12 hónapi időtartamban, olyan munkakörben kell vállalja, aminek ellátására a munkavállaló az OOSZI, vagy az ORSZI szakvéleménye szerint egészségi állapota, gyakorlata, képzettsége és megmaradt képességei szerint alkalmas.
- A munkáltatónak kötelezettséget kell vállalnia arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás időtartama alatt a munkáltató működésével összefüggő okból nem szünteti meg, és megváltozott munkaképességű új munkavállaló alkalmazásával a munkavállalók létszámát a kérelem benyújtását megelőző 12 havi átlagos statisztikai állományi létszámhoz képest emeli, vagy a kérelem benyújtását megelőző 12 hónapban foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg. (Erről a folyósítás elszámolásakor nyilatkoznia kell.)

Új munkavállaló támogatása esetén ha a munkáltató a meghatározott 12 havi foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti, akkor a támogatást meg kell szüntetni. Ha a munkaviszonyt a munkáltató működésével összefüggő okból megszüntetik, akkor a kifizetett támogatás 50%-át vissza kell fizetni, kivéve, ha a munkáltató rehabilitációs, kiemelt, vagy feltételes akkreditációval rendelkezik, és a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatását akkreditációs alaptanúsítvánnyal rendelkező, vagy nem akkreditált munkáltató legalább a foglalkoztatási kötelezettség még hátralévő időtartamára munkaszerződésben vállalja.

A bértámogatási kérelemre hatósági szerződés legfeljebb 36 hónapra köthető és több alkalommal is meghosszabbítható, ha a munkaképesség-csökkenés illetve az egészségkárosodás továbbra is fennáll. Kivételt képeznek az 177-es rendelet 2. § (1) bekezdés, ej) és ek) pontjában meghatározott megváltozott munkaképességű munkavállalók. Az ő esetükben a foglalkozási rehabilitációs bértámogatás 1×36 hónapra állapítható meg, aminek lejártá után a munkavállaló miatt már nem igényelhető a költségvetési bértámogatás.

A ghatósági szerződésben a munkaügyi kirendeltség a szerződés 36 hónapra történő megállapítása mellett pénzügyi elkötelezettséget legfeljebb 12 hónapra vállal. A kötelezettségvállalás lejártát követően a szerződés az aktuális jogszabályi feltételeknek megfelelően legfeljebb a további naptári évben megújítható.

8.3. A bértámogatás mértéke, időtartama

3. TÁBLÁZAT

MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉS, EGÉSZSÉGGÁROSODÁS ESETÉN

R. 2. §. (1) bek.	Munkaké- pesség- csökkenés	Egész- ség- ká- rosodás	Rehabilitálhatóság	Támogatás bér+járulé- k	Időtartam Hó	Hosszabbít- ható (több- ször) ²³
e) pont	%	%		%		Igen Nem
ea)	50–66	40–49		40	36	X
eb)	67–100			60	36	X
ec)		80–100		60	36	X
ed)		50–79	Nem javasolt	60	36	X
ej)		50–79	Rehabilitálható	60	36	X
ek)	50 alatt	40 alatt	Személyre szóló rehabilitáció	40	36	X

Az ea)–eb) pontokban meghatározott munkaképesség-csökkenés, illetve egészségkárosodást az OOSZI, a MÁOI, illetve az ORSZI szakvéleménye alapján állapítják meg.

Az ec)–ej) pontokban meghatározott munkaképesség-csökkenés, illetve egészségkárosodás az ORSZI szakvéleményén alapul.

Az ek) pontban az ea)–ej) pontokban meghatározott mértékű munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás illetve fogyatékoság nem állapítható meg, azonban az ORSZI szakvéleménye szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetve más munkakörben, vagy foglalkozás keretében személyre szóló rehabilitációval foglalkoztatható tovább.

²³ Esetenként legfeljebb 36 hónapra hosszabbítható meg.

4. TÁBLÁZAT
SÚLYOS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ
MEGVÁLTOZOTT MUNKAKEPESÉGŰ MUNKAVÁLLALÓ ESETÉN

177-es rendelet. 2. § (1) bek.	Fogyatékoság	Támogatás bér+járulék		Időtár- tam
		Gazdasági tevékenység keretében foglalkoztatott %	Nem gazdasági tevékenység keretében foglalkoztatott	Többször hosszab- bítható
e) pont				hó
ee)	Az 1998. évi XXVI. tv (ftv.) 23. § (1) bek. a) pontja sze- rint látási fogyatékosággal él vagy vakok személyi járadé- kában részesül	75	100	36
ef)	Az ftv. 23. § (1) bek. d) sze- rint személyiséget érintő fej- lődési zavar	75	100	36
eg)	Súlyos intellektuális fogyatékosággal élő ember (külön jogszabály alapján adókedvezményre jogosult)	75	100	36
eh)	Siket, vagy súlyosan nagyothalló ember (audiológiai szakvélemény)	75	100	36
ei)	Súlyos mozgáskorlátozott- sággal élő ember (külön jogszabály)	75	100	36

A munkáltatók a súlyos fogyatékosággal élő munkavállalói miatt 75 vagy 100%-os támogatásban részesülhetnek.

A magasabb (100%) támogatási mérték állapítható meg, ha az akkreditált munkáltató közhasznú szervezetként bejegyzett egyesület, alapítvány, nonprofit gazdasági társaság, és az általa végzett tevékenység nem minősül gazdasági tevékenységnek, illetve a támogatással érintett munkavállalókat nem gazdasági tevékenység keretében foglalkoztatja.

Gazdasági tevékenység: olyan tevékenység, amelynek folytatása ellenérték elérésére irányul, vagy azt eredményezi. [6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet 27. § (1) bekezdés v) pont] Ha a tevékenységért a munkáltató ellenértéket kap, akkor gazdasági tevékenységnek minősül, függetlenül attól, hogy alapító okiratában közhasznú tevékenységként, illetve cél szerinti tevékenységként határozta meg.

A magasabb támogatás igénylése esetén a munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy az adott munkakörben foglalkoztatott, a támogatásban érintett mun-

kavállaló a gazdasági tevékenység körében vagy azon kívül végzi tevékenységét.

A támogatási idő meghosszabbításának minden esetben feltétele, hogy a munkaképesség-csökkenés, illetve az egészségkárosodás továbbra is fennáll.

8.4. A bértámogatás összege

Havonta nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző második év (Központi Statisztikai Hivatal által közzétett) nemzetgazdasági éves bruttó átlagkeresete 1/12 részének

- 60 százalékát a szakképzettséget nem igénylő munkakör betöltése esetén,
- 80 százalékát az alapfokú vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén,
- 120 százalékát a felsőfokú szakképzettséget vagy felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakör betöltése esetén.

Ha a támogatás mértéke a megváltozott munkaképességű munkavállaló részére járó munkabér és járulécai együttes összegét nem éri el, illetve a foglalkoztatás nem teljes munkaidőben történik, akkor a támogatás összegének felső határaként a fent meghatározott összegek arányos részét kell figyelembe venni.

„A rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkének a foglalkoztatásra nyújtott állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2008. augusztus 6-i 800/2008/ EK bizottsági rendelet (ún. csoportmentességi rendelet) alapján nyújtható. Az igényelhető támogatás összegének meghatározásakor figyelembe kell venni a csoportmentességi rendelet 6. cikke (1) bekezdésének i) és j) pontjában foglalt rendelkezéseket, a támogatás halmozódása tekintetében pedig az e rendelet 7. cikke (4) bekezdésében foglalt rendelkezést.

Az igényelhető támogatás összegének meghatározásakor figyelembe kell venni az mt. 85/A. §-ának (1) bekezdése szerinti munkáltató esetében a jogelőd munkáltató részére nyújtott támogatást is.”

8.5. A bértámogatás igénylése

A támogatás a foglalkoztatást illetve a támogatási igényt megelőzően benyújtott kérelem alapján állapítható meg.

A kérelmet a munkáltatónak azon akkreditált székhelye (telephelye) szerint illetékes munkaügyi kirendeltségnél lehet benyújtani, ahol a támogatással érintett munkavállaló dolgozik.

A kérelem a munkaügyi kirendeltség által rendelkezésre bocsátott nyomtatványon adható be.

Beadandó dokumentumok: 2. számú, és a 2/A mellékletek, az új dolgozóra igényelt támogatás esetén a 3. számú, és a 3/A számú mellékletek 1/1 és 1/2 táblázata, nyilatkozat adatkezelésről, kérelmi nyomtatvány, a támogatással

érintett megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaszerződéseinek másolata.

A munkáltatónak az első igénylésekor szükséges aláírási címpéldány és az akkreditációs tanúsítvány másolatának csatolása is.

A munkáltatónak, ha a megváltozott munkaképességű munkavállalókat támogatással kívánja foglalkoztatni, akkor támogatási igényt kell benyújtania a munkaügyi kirendeltséghez a munkavállaló belépésekor.

Új bértámogatási igény benyújtása szükséges több más esetben is, például

- telephelyek közti áthelyezés esetén (a munkavégzési hely változása), ha az
 - o munkaügyi központot érint,
 A munkáltató több akkreditált telephelyen végez munkát, a telephelyek nem egy településen találhatók, nem egy kirendeltséghez tartoznak. Ha a munkáltató munkavállalóját áthelyezi egy másik településen akkreditált telephelyére, akkor az áthelyezett dolgozók miatt az új (a munkavégzés helye szerinti) illetékes munkaügyi kirendeltségen bértámogatási igényrel kell élnie a folyamatos támogatottság fenntartásához.
- o a munkavállaló óraszámának emelkedésekor,
- Ha a munkavállaló egészségkárosodásának mértéke, vagy munkaképesség-csökkenésének mértéke változik és ez érinti a támogatás igénylésének hosszát.

(1×36 hónapos támogatottsági kategória helyett a többször meghosszabbítható kategóriába kerül a munkavállaló az új ORSZI minősítése alapján)

A munkáltatót minden bértámogatással érintett munkavállalójára való tekintettel jelentési kötelezettség terheli, vagyis a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkaügyi kirendeltséget minden adatváltozásról (Pl: munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, lakcímváltozás, névváltozás, munkakörváltozás stb.).

„Átmeneti rendelkezés: 2009. augusztus 31. után új kérelmet benyújtani nem lehet, a bértámogatás iránti új kérelmek befogadása 2009. szeptember 1-jétől szünetel. [177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet 13/A. § (1) bekezdése.” (Tájékoztató, 2009)

Gyakorlatban ez azt eredményezi, hogy ha egy munkáltató szeptember 1. után kapja kézhez az akkreditációs tanúsítványát és korábban bértámogatást nem vett még igénybe, akkor az átmeneti rendelkezés idején bértámogatást nem kaphat, hiába vált akkreditált munkáltatóvá.

8.6. A bértámogatás elbírálása, folyósítása

Támogatás odaítélésére a kérelem beadását követően van lehetőség. A benyújtott bértámogatási kérelemre a munkaügyi kirendeltség és a kérelmező munkáltató a támogatás mértékéről, időtartamáról és a támogatás részletes feltételeiről hatósági szerződést kötnek.

A hatósági szerződés megkötése után minden bejelentett változást, módosítást a kirendeltség a hatósági szerződés módosításként kezel.

A foglalkoztatáshoz visszamenőlegesen támogatást a kirendeltség nem állapít meg.

„Ha a munkáltatónak köztartozása van, akkor a támogatást a munkaügyi kirendeltség nem ítéli oda és nem folyósítja. A köztartozás-mentesség igazolására az adóhatóság 30 napnál nem régebbi igazolását, illetve a köztartozásmentes-listán szereplést fogadja el a kirendeltség. (A köztartozásmentes-listára az adóhatóságnál történő regisztrációt követően lehet felkerülni.)

A támogatást havonkénti bontásban utalja a kirendeltség. A bértámogatás utófinanszírozási rendszerű. A támogatást a munkáltató a havi bérfizetés után, a tárgyhónap 12. napjáig (tárgyhónap az a hónap, amikor a munkáltató a bért kifizeti) a regionális munkaügyi központ illetékes kirendeltségének beküldött elszámolólapon igényelheti, a csatolt bérjegyzék vagy az általa rendszeresített, kifizetést igazoló egyéb bizonylat(ok) hiteles másolatainak csatolásával. A munkáltató csak e dokumentumok elbírálása után juthat hozzá a támogatásként igényelt összeghez.

Az elszámoláshoz csatolni kell a bérkifizetés, valamint a járulék befizetését igazoló dokumentumok hiteles másolatát is, ezek nélkül a támogatás számfejtésére nem kerülhet sor. Ha az elszámolólapot és csatolandó mellékleteit 12-éig nem adják le, akkor a támogatás kifizetésére a következő hónapban van csak lehetőség.” (Tájékoztatás, 2009)

Nem ítéltő oda a támogatás, illetve meg kell szüntetni a bértámogatás folyósítását, ha a munkáltató:

- a munkavállaló részére a munkabért nem, illetve nem határidőre fizeti meg,
- vagy a munkabért terhelő járulékokat, adókat, vagy adó módjára behajtható egyéb köztartozásokat határidőre nem teljesíti, vagy az adóhatóság nem engedélyezett számára fizetési halasztást, vagy részletfizetést.

Az akkreditációs tanúsítvány visszavonásával járó munkabérfizetési kötelezettség megszegése esetén, ha a munkáltató a bér kifizetési kötelezettségét nem teljesíti (30 napon túli kifizetés nem teljesítésnek minősül), vagy ha a bért két alkalommal késve fizeti ki, akkor a második késést követően a bértámogatás folyósítását is meg kell szüntetni, mivel a bértámogatás folyósításának alapfeltétele az érvényes akkreditációs tanúsítvány.

8.7. A munkahelyi segítő foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez adott támogatás (költségtámogatás) szabályai, feltételei, mértéke, időtartama

Segítő a munkáltatónál dolgozó bármelyik megváltozott munkaképességű vagy egészséges munkavállaló lehet, aki öregségi nyugdíjra nem jogosult és munkaviszony keretében foglalkoztatott. A segítő a 177/2005. rendelet 2. §-a szerinti megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása, vagy megváltozott munkaképessége miatt a munkavégzéshez segítséget nyújt.

A munkahelyi segítőnek teljesítenie kell a 177/2005. rendelet 7. §-ának (4) bekezdésében előírt nyilvántartási kötelezettségét, vagyis tevékenységéről olyan nyilvántartást kell vezetni, amely tartalmazza a segített munkaképességű személy(ek) nevét, az elvégzett feladatok megnevezését és a segítségre fordított időt.

Költségtámogatás akkor adható a munkáltató részére, ha a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása vagy fogyatékosága miatt a munkavégzésükhöz segítő személy közreműködése szükséges. A segítő tevékenység a legalább 67 százalékban megváltozott munkaképességű, vagy legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodással rendelkező munkavállalók munkaköri feladatainak ellátását kell segítse, és közvetlenül az egyes munkafázisokhoz, munkafolyamatokhoz kell kapcsolódnia.

A MUNKAHELYI SEGÍTŐ SZEMÉLY FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS KÖLTSÉGEKHEZ ADOTT TÁMOGATÁS MÉRTÉKE, IDŐTARTAMA

A munkahelyi segítő foglalkoztatásánál támogatásként megtéríthető a segítő tevékenység időtartamára járó munkabér és járulékai együttes összegének 100%-a. A segítő személyek bér- és járulékmértékének a rendelet korábban nem szabott felső korlátot.

2009. augusztus 26-tól a munkahelyi segítőre beadott kérelmek esetén a támogatás havi összege nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét és az ahhoz kapcsolódó járulékok együttes összegét.

A munkahelyi segítő részére kizárólag a segítés időtartamára adható támogatás. A segítő távolléte esetén, ha a távollét idejére a munkajogi szabályok alapján egyébként bért számfejt a munkáltató, akkor támogatás csak abban az esetben nyújtható, ha a munkáltató a segítő helyettesítéséről gondoskodik. Helyettesítő csak a munkáltatóval munkaviszonyban álló személy lehet.

Ha a segítségre fordított idő nem éri el a teljes munkaidőt, akkor a támogatás felső határaként a fenti összeg arányos részét kell figyelembe venni.

2009. január 1-jét követően beadott, munkahelyi segítő foglalkoztatáshoz igényelt költségtámogatást a kérelem benyújtását követő maximum 12 hónapig lehet megállapítani.

A KÖLTSÉGTÁMOGATÁS IGÉNYLÉSE, FOLYÓSÍTÁSA, ÉS A KÉRELEMHEZ CSATOLANDÓ MELLÉKLETEK MUNKAHELYI SEGÍTŐ SZEMÉLY RÉSZÉRE

A munkahelyi segítő költségtámogatási igénylésének eljárása megegyezik a bértámogatás igénylésének folyamatával.

Megegyezik a beadandó dokumentumok listája is, de kiegészül egy 1/3-as táblázattal, amely a „segítettek” adatait tartalmazza. A munkahelyi segítő miatt járó költségtámogatást a 30. számú nyomtatványon és a hozzá kapcsolódó 30/A mellékleten lehet kérelmezni.

Az odaítélés és a folyósítás szabályai megegyeznek a költségvetési bértámogatás szabályaival.

Nem állapítható meg támogatás, illetve meg kell szüntetni bértámogatást, ha a munkahelyi segítő személy nem a 177/2005. rendelet 7. § (1) bekezdésében meghatározott tevékenységet végez.²⁴

8.8. Költségkompenzációs támogatás

A támogatásra pályázni lehet a Szociális és Munkaügyi Minisztériumnál. (A pályázatot eddig egyszer írták ki, 2007-ben, és három évre szól.) A munkáltató a költségkompenzációs támogatási szerződést a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal és a székhely szerinti regionális munkaügyi központtal köti három évre, és a szerződést évente meg kell újítani.

A költségkompenzációs támogatás célja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával járó többletköltségeket részben megtérítse.

Az elszámolható költségeket a 177/2005. rendelet, a 15/2005. rendelet, valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által kiadott útmutatók határozzák meg.

A rendeletek előírásai tehát nem elegendőek az elszámolható költségek értelmezhetőségéhez. Az évente kiadott útmutató segítségével készül az éves, a munkáltatóra vonatkozó költségterv, amely szükséges a szerződés évenkénti megújításához. A tervek magában foglalja a gazdálkodó szervezet támogatható költségeit a következő kategóriákban (a példa 2009. évre vonatkozik, a kategóriák is változhatnak évről évre az útmutató szerint). A munkába járás költségei; a szállítás költségei; a tárolás, az információfeldolgozás költségei; az irányítás, az ügyviteli tevékenység, a munkaszervezési tevékenység, a munkabér és járulékai; az irányítás, ügyviteli tevékenység üzemeltetési költségei tartoznak bele.

24 15/2005. rendelet 3/A. §: A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nem adható támogatás, ha a munkavállaló megváltozott munkaképességű személy

- munkakörébe tartozó érdemi feladatot lát el, ide nem értve a munkába állást követő, illetve új feladat ellátását megelőző betanító képzést,
- felügyeletét végzi,
- munkáját ellenőrzi vagy irányítja,
- részére nyújtandó segítő szolgáltatásokhoz kapcsolódó segítő tevékenységet végez.

8.9. A költségvetési bértámogatásban részesülő munkáltatók nyilvántartási kötelezettségei

A támogatásban részesülő akkreditált munkáltatók számára a 177/2005. rendelet 10. §-a további nyilvántartási kötelezettséget ír elő.

A nyilvántartásnak tartalmaznia kell a támogatott munkavállaló nevét, természetes személyi azonosító adatait, társadalombiztosítási és adóazonosító jelet, munkaképesség-változásának mértékét, a fogyatékoság tényét, a munkavégzés helyét, a munkavégzés időtartamát, a foglalkoztatás jellegét (távmunkavégzés, kiküldetés, a munka természetéből eredő szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység), valamint a munkavégzéssel töltött időtartamokat.

Külön nyilvántartást kell vezetni a munkáltatónak, amely tartalmazza az állami vagy európai uniós forrásból származó – a munkáltató által foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalókra vagy azok csoportjaira tekintettel adott – támogatás együttes összegét.

9. Melléklet

A megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalma

A megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalmát a költségvetési bértámogatásról szóló 177/2005-ös kormányrendelet 2. § (1) bekezdés e) pontja határozza meg. A munkáltatók akkreditációja során, a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámának vizsgálatakor ugyanezeket a fogalmi meghatározásokat kell alapul venni.

- e) **megváltozott munkaképességű munkavállaló:** az a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló, akinek munkaszerződés szerinti napi munkaideje a napi négy órát eléri, ha
 - ea) a munkaképesség-csökkenés – az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (a továbbiakban: ORSZI), 2007. augusztus 15-ét megelőzően az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézete (a továbbiakban: OOSZI) szakvéleménye, illetve 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint – 50–66 százalékos mértékű, illetve az egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye szerint – 40–49 százalékos mértékű, vagy
 - eb) a munkaképesség-csökkenés – az ORSZI vagy az OOSZI szakvéleménye, illetve 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint – 67–100 százalékos mértékű, vagy

- ec) az egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye szerint – 79 százalékot meghaladó mértékű, vagy
- ed) az egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye szerint – 50–79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, azonban az ORSZI szakvéleménye alapján rehabilitációja nem javasolt, vagy
- ee) a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: ftv.) 23. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján látási fogyatékosnak minősül, vagy a vakok személyi járadékában részesül, vagy
- ef) az ftv. 23. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt fogyatékosági támogatásban részesül,
- eg) külön jogszabály szerint súlyos értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló külön törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezmény igénybevételére jogosult, vagy
- eh) siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 decibel hallásküszöb értékét eléri vagy meghaladja, vagy
- ei) a súlyos mozgáskorlátozottsággal élő emberek közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyos mozgáskorlátozottak minősül, vagy
- ej) az egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye szerint – 50–79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható, vagy
- ek) az ea)–ej) pontokban meghatározott mértékű munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás, illetve fogyatékoság nem állapítható meg, azonban az OOSZI, vagy az ORSZI szakvéleménye szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetve más munkakörben vagy foglalkozás keretében személyre szóló rehabilitáció megvalósításával foglalkoztatható tovább;

Az ee)–ei) pontokra vonatkozóan az igazolást szakorvos, illetve szakorvosi véleményre a háziorvos jogosult kiállítani, a legtöbb esetben az e munkaválalók állapotára vonatkozóan kiállított igazolás végleges állapotként jelöli meg a fogyatékoságot.

Irodalomjegyzék

- Az esélyegyenlőségi terv – törvényi vonatkozások a munkáltatóra nézve
<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=41274>
- Dr. Brunner Péter, dr. Budavári-Takács Ildikó, Csépleő Viktória, dr. Kenderfi Miklós, dr. Muzsik Béla, dr. Váry Annamária: Hátránykezelés európai és hazai koncepciója Oktatási segédanyag, Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Budapest, 2009
- Humánerőforrás Operatív Program 2004–2006 I. Helyzetelemzés, 1. Foglalkoztatás
<http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=1151> (2009.10.10.)
- Somodi Istvánné dr. (2006): A munkáltatók rehabilitációs akkreditációja, VSZOSZ
- Somodi Istvánné dr. (2006): Rehabilitációs foglalkoztatás, VSZOSZ.
- Szakedolgozat: Ujlaki Ágota: Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Szociológia Tanszék, 2006: Foglalkoztatási rehabilitációs rendszer szükségessége és változásai egy célszervezet tükrében
- Vitairat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítéséről
<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13238&articleID=20802&ctag=articlelist&iid=1> (2009.10.10.)