

AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁS



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kiadvány az EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „**TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása**” című kiemelt projekt keretében készült.

A kiadványt a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja állította össze 2017-ben.

A kiadvány aktualizálását szakmailag felügyelte:
Kiss Róza, TÁRS projekt szakmai vezető

Felelős kiadó: Hamvas Levente Péter, NFSZK ügyvezető

A kiadvány aktualizálása a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet szakmai támogatásával történt.

2021.



**Nemzeti Foglalkoztatási és Szociálpolitikai Központ Közhasznú
Nonprofit Kft.**

1138 Budapest, Váci út 191.
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240
E-mail: titkarsag@nfszk.hu
Weboldal: www.nfszk.hu

TARTALOM

BEVEZETÉS	1
AZ AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁSRÓL ÁLTALÁBAN	2
AZ AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁS KÖVETELMÉNYRENDSZERE	3
Az akkreditált foglalkoztatás jogszabályi háttere	3
A munkavállaló	4
A munkáltató	4
AZ AKKREDITÁCIÓ FOLYAMATA	5
1. Tájékozódás	5
2. Regisztrációs kérelem benyújtása	6
3. Új tanúsítvány iránti kérelem benyújtása	6
4. A kérelem elbírálása.....	8
5. Rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány kiállítása	8
AZ AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁS TÁMOGATÁSI RENDSZERE	8
Egyéni támogatás	9
Munkahelyteremtési támogatás	11
Egyszeri támogatás	12
ELLENŐRZÉS	12
AZ INTÉZMÉNYEK KAPCSOLÓDÁSA	14
KÜLSŐ AKKREDITÁLT MUNKÁLTATÓKKAL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉS	14
Az intézmény feladatai	14
Külső (akkreditált) telephelyen megvalósuló munkavégzés.....	17
Az intézmény saját székhelyén vagy telephelyén megvalósuló munkavégzés	18
AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL MŰKÖDTETETT AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÓ	19
Az intézmény feladatai.....	19

BEVEZETÉS

Az akkreditált foglalkoztatás fontos állomás lehet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációja során. Előrelépést jelent a fejlesztő foglalkoztatás irányából, fokozatos átmenetet és felkészítést biztosít a nyílt munkaerőpiac felé, ezáltal magasabb szinten garantálja a foglalkoztatást, szélesíti az egyéni képességekhez igazított rehabilitáció eszköztárát.

Az akkreditált foglalkoztatás során a megváltozott munkaképességű munkavállaló értékteremtő munkát végez, ezáltal a társadalom hasznos tagjává válik, ami segíti a társadalmi befogadást. Nő az önbecsülése, a társas kapcsolatai pozitív irányú elmozdulása előrevetíthető. Az önálló döntéshozatal alapja a munkával szerzett saját jövedelem. Az, hogy adózik, és ezzel hozzájárul a közös teherviseléshez, valamint adózott jövedelméből fogyaszt, és hozzájárul a gazdaság körforgásához, mind a foglalkozási rehabilitáció eredményét mutatja.

Jelen kiadványban ezt a foglalkoztatási formát járjuk körül, bemutatva jogszabályi hátterét, követelmény- és támogatási rendszerét, a munkáltatók akkreditációjának folyamatát. Külön fejezetet szentelünk annak a kérdésnek, hogy az intézmények milyen módon élhetnek az akkreditált foglalkoztatás nyújtotta lehetőségekkel, milyen feladatok kapcsolódnak az egyes megoldásokhoz. Szándékunk szerint így könnyebbé válik a döntés, a tennivalók és kapacitások tervezése.

A könnyebb használhatóság érdekében a fejezeteken belül több alfejezetre tagoltuk a mondandónkat, továbbá praktikus tanácsokat is adunk kék keretben kiemelve (ezek egy részét már évek óta működő akkreditált munkáltatók tapasztalatai képezik), a *Jó tudni!* részekben pedig felhívjuk olvasóink figyelmét a kapcsolódó tudnivalókra.

Ez a tájékoztató füzet egyik eleme annak a sorozatnak, melyben a kiváltáshoz kapcsolódó foglalkoztatási és foglalkozási rehabilitációs témák kerülnek bemutatásra. A kiadványsorozat többi eleme, valamint a szakmai fogalmak magyarázatai hozzáférhetők az NFSZK honlapján.

AZ AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁSRÓL ÁLTALÁBAN

A fogyatékos vagy egészségkárosodott emberek számára a munkavállalás a társadalmi integráció egyik legfontosabb eszköze, amely többféle szinten valósulhat meg. Beszélhetünk – az általános formákat említve – fejlesztő, akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásról, de ide sorolhatjuk a közfoglalkoztatást is, melyet ugyan nem kifejezetten a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása céljából hoztak létre, de számukra is járható út lehet. Ezek a foglalkoztatási típusok saját követelmény- és támogatási rendszerrel rendelkeznek.

A különböző foglalkoztatási formák célja, hogy minden megváltozott munkaképességű munkavállaló a számára legideálisabb környezetben, foglalkoztatási formában és munkakörben dolgozzon, ahol esélye van arra, hogy tudatos, célzott fejlesztéssel foglalkoztathatósága javuljon, és adott esetben reálissá váljon a következő foglalkoztatási szint elérése.

- A fejlesztő foglalkoztatás keretében a munkakészség fejlesztésén, munkatípusok kipróbálásán, munkaszocializáción van a hangsúly.
- Az akkreditált foglalkoztatás ezen már túlmutat: a megmaradt készségek hasznosítását és fejlesztését tűzi ki célul a nyílt munkaerőpiaci érvényesülés érdekében.
- A közfoglalkoztatás céljában megegyezik az akkreditált foglalkoztatással, ugyanakkor a nyílt munkaerőpiacnál védettebb, de mégis integráltan történő foglalkoztatás.
- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának legmagasabb szintje a nyílt munkaerőpiaci munkavállalás – itt már nem védett környezetben, hanem integrált formában történik foglalkoztatásuk.



Míg a fejlesztő foglalkoztatás (illetve előzménye, a szociális foglalkoztatás) a kiváltásban érintett intézmények ellátottjai körében elterjedt foglalkoztatási forma, addig az akkreditált foglalkoztatás kevésbé az. Ez a foglalkoztatási forma a bevonandó célcsoport, eszkörendszer, környezet, munkaerőpiaci kapcsolatok, munkafeltételek, elvárások, kimeneti célok szempontjából más lehetőséget biztosít a fogyatékos vagy egészségkárosodott emberek számára.

Az **akkreditált foglalkoztatás** – mint a foglalkozási rehabilitáció színtere – több szerepet tölt be:

- előrelépést jelent a fejlesztő foglalkoztatás irányából,
- megfelelő feltételeket teremt az integrált foglalkoztatásba még bekapcsolódni nem tudó megváltozott munkaképességű emberek számára,
- amellett, hogy védett környezetet biztosít az ott dolgozók számára, az elvárásokban már közelít a nyílt munkaerőpiaci feltételekhez,
- segítő szolgáltatások által támogatja a foglalkozási rehabilitáció megvalósulását, a felkészülést a nyílt munkaerőpiaci munkavállalásra.

Az akkreditációs cél szempontjából beszélhetünk tartós és tranzit foglalkoztatásról (327/2012.(XI.16.) Korm. rendelet).

- **Tartós foglalkoztatás:** a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett, védett körülmények között, munkaviszony keretében történő megőrzése, fejlesztése.
- **Tranzit foglalkoztatás:** a rehabilitálható megváltozott munkaképességű munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység végzése keretében történő felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra.

Tehát az akkreditált foglalkoztatónál történő munkavállalás elsődleges célja a megváltozott munkaképességű személyek meglévő munkavégző képességeinek feltárása, megőrzése és fejlesztése, munkatapasztalat és gyakorlat biztosítása, emellett a tranzit foglalkoztatottak esetében a nyílt munkaerőpiacra történő elhelyezkedés elősegítése.

Akkreditált foglalkoztatásban olyan megváltozott munkaképességű személyek vehetnek részt, akik rendelkeznek **komplex minősítéssel**. Azoknak a cégeknek pedig, melyek vállalják a rehabilitációs foglalkoztatást, akkreditációs eljárásban kell részt venniük, amely végén – ha a jogszabályban leírt feltételek teljesülnek – **rehabilitációs akkreditációs tanúsítványt** kapnak. A tanúsítványt határozatlan időre állítják ki, de évenként ellenőrzik, hogy a vállalatok továbbra is megfelelnek-e az akkreditációs követelményeknek.

Az akkreditált munkáltatók **költségvetési támogatásra** pályázhatnak a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatásához, melyet bérköltségre, illetve a megváltozott munkaképességgel összefüggő többletköltségekre használhatnak fel.

AZ AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁS KÖVETELMÉNYRENDSZERE

A követelmények egy része a megváltozott munkaképességű személyre vonatkozik, aki akkreditált munkahelyen szeretne dolgozni (függetlenül attól, hogy ki foglalkoztatja – az intézmény által létrehozott foglalkoztató vagy külső munkáltató), másik részét pedig a munkáltatóval kapcsolatos akkreditációs követelmények alkotják.

Az akkreditált foglalkoztatás jogszabályi háttere

A komplex minősítésről és az akkreditált foglalkoztatásról a részletes tudnivalókat, pontos elvárásokat

- a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló **7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet**,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló **327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet**,
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló **2011. évi CXCI. törvény**,

- a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató akkreditációs eljárásáért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj szabályairól szóló **38/2012. (XI. 16.) EMMI rendelet**, illetve
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló **327/2011. (XII. 29.) Kormányrendelet**

szabályozza.

A munkavállaló

Akkreditált munkáltatónál a Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszonyban történő foglalkoztatás zajlik. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó fogalmakat, tudnivalókat a 327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet tartalmazza. Eszerint akkreditált foglalkoztatásba az a megváltozott munkaképességű személy vonható, aki

- a rehabilitációs hatóság érvényes **komplex minősítésével** rendelkezik, és ez alapján a B1, C1, B2, C2, D, E kategória valamelyikébe tartozik;
- **régi minősítéssel** rendelkezik, ami jelenleg is érvényben van, **vagy** aki 2012.01.01-től ún. átfordult – **rehabilitációs vagy rokkantsági – ellátást** kap, a minősítés hatálya, illetve öregségi nyugdíjban részesüléséig;
- **fogyatékosági támogatásban** részesül;
- **rokkantsági járadékban** részesül (erről a pontról a 2011. évi CXCI. törvény rendelkezik)

A pontos meghatározást a Korm. rendelet 1. § (6) – Értelmező rendelkezések – tartalmazza.

A munkáltató

A 327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet szerint az lehet akkreditált munkáltató, aki megfelel a következő feltételeknek:

- a **cégjegyzékbe** vagy – ha a működés feltétele más bírósági vagy hatósági nyilvántartásba vétel – az előírt nyilvántartásba történő bejegyzése megtörtént,
- megváltozott munkaképességű dolgozóinak száma a **30 főt** eléri, vagy az aránya az összes munkavállalóhoz képest a **25%-ot** meghaladja (a kérelem benyújtását megelőző hónapban),
- a létesítő okiratában rögzített a **rehabilitációs foglalkoztatás**, amely a hatósági vagy bírósági nyilvántartásba vett tevékenységének kifejtéséhez kapcsolódik,
- **nincs** esedékessé vált és még meg nem fizetett **köztartozása**,
- foglalkozási rehabilitációs **szakmai programmal** rendelkezik,
- **személyes rehabilitációs tervek** elkészítését vállalja,
- a személyes rehabilitációs tervben meghatározott **segítő szolgáltatások** igénybevételenek lehetőségét biztosítja,
- **rehabilitációs tanácsadót, rehabilitációs mentort** és – bizonyos esetekben – **segítő személyt** foglalkoztat,
- az eredményes rehabilitációhoz, valamint tranzitfoglalkoztatás esetén a nyílt munkaerőpiacra történő sikeres kihelyezéshez szükséges **képzési lehetőségeket** biztosítja.

Nem adható rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány a munkáltatónak abban az esetben, ha:

- a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül munkavédelmi bírság megfizetésére kötelezték,
- a munkáltató a külön jogszabályban megjelölt mértékű akkreditációs díjat nem fizette meg
- a munkáltató végelszámolás, csődeljárás, felszámolási eljárás, kényszer-végelszámolás vagy kényszertörlési eljárás alatt áll.

Költségvetési szerv részére rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány nem adható! Viszont akkreditálható minden, a fentiekben felsorolt jogszabályi feltételeknek megfelelő, azonban költségvetési szervnek nem minősülő jogi személy – pl. alapítvány, nonprofit kft., egyházi intézmény –, valamint egyéb szervezet vagy személy (pl. egyéni vállalkozó, egyéni cég).

Nemcsak a munkáltatót, hanem a **munkavégzés helyét** is akkreditálni kell. Akkreditált munkáltató kérhet tanúsítványt azon székhelyre, telephelyre, illetve fióktelepre, ahol a rehabilitációs foglalkoztatás történik.

AZ AKKREDITÁCIÓ FOLYAMATA

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatók akkreditációjával, az akkreditált munkáltatók nyilvántartásával és az akkreditált munkáltatók ellenőrzésével összefüggő hatósági feladatokat rehabilitációs hatóságként **Budapest Főváros Kormányhivatala** (BFKH) látja el.

Jó tudni!

Az **akkreditációs eljárás** lefolytatásában, illetve a pályázatok elbírálásában 2017 januárjától Budapest Főváros Kormányhivatalának Rehabilitációs Főosztálya az illetékes.
<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/szervezeti-egyseg/rehabilitacios-foosztaly>

Az akkreditációs eljárás lépései a következők:

1. Tájékoztódás

Érdemes az akkreditáció elindítása előtt a friss **információkat** megismerni a <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/foglalkoztatasi-rehabilitacio> honlapon.

Ha a munkáltatónak az eljárás során szaktanácsadásra van szüksége, akkor a Rehabilitációs Akkreditációs és Ellenőrzési Osztály munkatársaihoz fordulhat segítségért.

Budapest Főváros Kormányhivatala vezeti a Foglalkozási Rehabilitációs Névjegyzéket, ahol megtalálható az akkreditációhoz értő **foglalkozási rehabilitációs szakértők** névsora. Innen nemcsak a Kormányhivatal rendelhet ki szakértőket, hanem bárki felkérheti őket, ha az akkreditáció folyamatában segítséget szeretne igénybe venni.

2. Regisztrációs kérelem benyújtása

A tájékoztató utáni első lépésként regisztrációs kérelmet kell benyújtani Budapest Főváros Kormányhivatalának Rehabilitációs Főosztálya felé. A Regisztrációs lapon a munkáltatónak olyan ügyintézőt kell megjelölnie, aki ezt követően a felületet kezeli. Ő lesz a cég **e-képviselője**. Egy munkáltatóhoz egy időpontban csak egy e-képviselő tartozhat és fordítva, egy személy ugyanazon időpontban egyszerre csak egy munkáltató e-képviselője lehet. (A dokumentum letölthető innen: <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/foglalkoztatasi-rehabilitacio>) Ezután a kormányhivatal által e-mail-es értesítésben küldött **felhasználónév és jelszó** segítségével lehet bejelentkezni a felületre.

Jó tudni!

A program használatát felhasználói kézikönyv segíti, mely ugyanott található, ahol a Regisztrációs lap az akkreditációs kérelem benyújtásához. A kézikönyv a **kérelemre induló eljárások folyamatát** írja le a benyújtástól a döntés megszületéséig, illetve az akkreditációs tanúsítvány kiadásáig. Emellett a már akkreditált munkáltató esetén segíti a változások átvezetését, illetve támogatja az ügyviteli folyamatot.

3. Új tanúsítvány iránti kérelem benyújtása

A rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány iránti kérelmet és mellékleteit az erre a célra biztosított elektronikus felületen keresztül kell benyújtani és rögzíteni – <https://akkreditacio.nrszh.hu>

A programba – a kapott felhasználónévvel és jelszóval – történő belépést követően a menüsorban azok a menüpontok jelennek meg, amelyek használatára a kezelő jogosult. A *Kérelmek* fül alól indítható az *Új tanúsítvány iránti kérelem* funkció.

A Kérelem adatok rögzítése négy adatcsoportban, négy külön fülön történik (*Ügy alapadatai, Munkáltató adatai, Telephely adatai, Csatolt dokumentumok*).

A kérelemben

- meg kell jelölni a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók, illetve **megváltozott munkaképességű munkavállalók** kérelem benyújtását megelőző havi **létszámát**
- meg kell jelölni az egyes helyszíneken végzett **tevékenységeket**, a hozzájuk tartozó munkaköröket és az álláshelyek számát,
- be kell mutatni a rehabilitációs célú **munkavégzés körülményeit**.

A kérelemhez csatolni kell számos okiratot, engedélyt, megállapodást:

pl. cégkivonat, létesítő okirat, tevékenység végzésére jogosító engedélyek, az akkreditálni kívánt telephely használatának jogcímét tanúsító okirat másolata, köztartozás-mentességi okirat, szabályzatok, megkötött szerződések másolata, akkreditációs díj megfizetését igazoló bizonylat stb.

A munkáltatók az akkreditációs eljárásért ún. **akkreditációs díjat** fizetnek. Az akkreditációs díj összegét a 38/2012. (XI.16.) EMMI rendelet 1. melléklete az alábbiak szerint szabályozza: 250 fő foglalkoztatása alatt 200.000 Ft-ot, 249 fő felett pedig 400.000 Ft-ot kell fizetni. Az akkreditációs díjak egy székhely/telephely/fióktelep akkreditálását foglalják magukban. Ha a kérelmező több helyszínt kíván akkreditáltatni, akkor az alapösszeg telephelyenként, illetőleg fióktelepenként 50-50 ezer Ft-tal nő.

Csatolni szükséges továbbá azokat a dokumentumokat, amik részletesen bemutatják

- a rehabilitációs munkavégzés körülményeit,
- a foglalkozási rehabilitációs szakmai programot,
- annak értékelő módszerét,
- a segítő szolgáltatások igénybevétele biztosításának módját,
- a rehabilitációs tanácsadót és mentort (végzettség, tapasztalat stb.),
- a segítő személy munkaköri leírását.

A pontos követelményeket a 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet 5. §-a tartalmazza.

Jó tudni!

A későbbiekben a változások bejelentése ugyanezen a felületen történik a *Kérelmek / Módosító kérelem* fül alatt, egyszerűsített eljárás keretében. A munkáltató 8 napon belül köteles bejelenteni a változásokat (pl. új tevékenység, adat és személyi változások bejelentése).

Az adatok kitöltését és a dokumentumok feltöltését a nyilatkozattételi dokumentumok átolvasása és elfogadása követi. Valamennyi nyilatkozatot kötelező elfogadni.

Az űrlapok tetszőleges sorrendben tölthetők ki és a rögzítést sem kell egyszerre elvégezni, több időpontban is felvihetők az adatok.

Az űrlapok alján *Ellenőrzés* nyomógomb található, amelyre kattintva a rendszer ellenőrzi a rögzített adatokat, és színezett cellákkal figyelmeztet azokra a kitöltetlen részekre, ahol pótolnunk kell az adatokat a továbblépéshez. A mentés gombot is érdemes folyamatosan használni!

A *Kérelmet benyújt* gomb megnyomásával a rögzített kérelem átkerül Budapest Főváros Kormányhivatalának oldalára, tovább már nem szerkeszthető. Ezzel megindul az eljárás, amelyről a munkáltató e-képviselője a rendszer által automatikusan generált e-mail-ből értesülhet.

A kézikönyv alapján az akkreditációs kérelem rögzítése egyszerűen követhető és biztos támpontot nyújt kezelője számára.

4. A kérelem elbírálása

Az akkreditációs eljárás lefolytatására nyitva álló határidőt az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény 41. § (1)-(2) bekezdéseiben foglaltak határozzák meg. Az ügyintézési határidő a kérelemnek az eljárásra hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatósághoz történő megérkezését követő napon kezdődik.

5. Rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány kiállítása

Az eredményes eljárás rehabilitációs tanúsítvány kiadásával zárul, melyet a hatóság **határozatlan időre** állít ki.

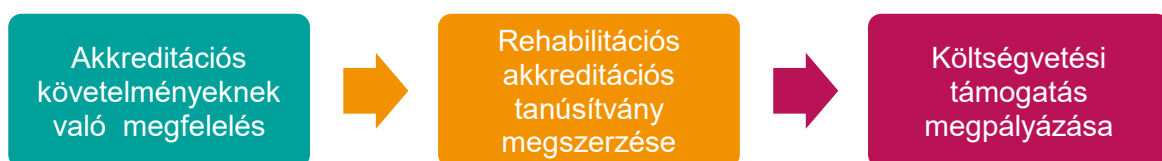
Visszavonható a tanúsítvány, ha a munkáltató

- kérelmezi,
- tevékenységét, illetve a rehabilitációs foglalkoztatást megszünteti,
- elszámolási, végelszámolási, kényszerőrlési eljárás alatt áll,
- a munkabért 30 napot meghaladóan nem fizette meg,
- nem tud folyamatos munkát biztosítani, és így az állásidő időtartama munkavállalónként egy éven belül a 30 napot meghaladta (és ez a megváltozott munkaképességű munkavállalók legalább 30%-át érintette),
- az ellenőrzések során 12 negatív értékelőpontot gyűjtött össze,
- elhallgatott olyan tény vagy körülményt, ami kizárja a tanúsítvány kiadását.

Az akkreditációs tanúsítvány hatálya alatt az akkreditációs követelményeknek megfelelően kell működni a munkáltatóknak. Ennek teljesülését **évente ellenőrzik**.

AZ AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁS TÁMOGATÁSI RENDSZERE

A költségvetési támogatásra minden év őszén pályázni lehet. Csak az a szervezet pályázhat, amelyik rendelkezik rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal:



Támogatás adható

- a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatásához (bérköltség és többletköltség) – **egyéni támogatás**; valamint
- a munkahely rehabilitációs célú átalakításához – **munkahelyteremtési támogatás** (erre egyéni támogatásban részesülő munkáltatók pályázhatnak).

Ezen kívül létezik **egyszeri támogatás** is, amit csak azon munkáltatók vehetnek igénybe, akik az egyéni támogatás keretében megkötött éves támogatási szerződéssel rendelkeznek.

Egyéni támogatás

Pályázat

Az Emberi Erőforrások Minisztériumának (EMMI) minisztere minden év **szeptember 30-ig** pályázatot hirdet a megváltozott munkaképességű munkavállalók következő évi rehabilitációs célú tartós vagy tranzit foglalkoztatásának támogatására. A pályázat célja a rehabilitációs foglalkoztatás tekintetében a szükséges foglalkoztatási kapacitások biztosítása. A pályázati eljárás lebonyolítását, majd a költségvetési támogatás folyósítását 2017-től **Budapest Főváros Kormányhivatalának Rehabilitációs Főosztálya** végzi a **327/2012. (XI. 16.) Kormányrendelet** alapján.

Azok a munkahelyek és foglalkoztatók részesülhetnek támogatásban, akik biztosítják a fogyatékos vagy egészségkárosodott emberek számára a képzettségüknek és az egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeit. Pályázhatnak azok a jogi személyiségű, vagy jogi személyiség nélküli szervezetek, valamint egyéni vállalkozók, akik Magyarországon székhellyel vagy fiókteleppel rendelkeznek, és akik a **pályázat megjelenésének napján** rendelkeznek hatályos rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal.

A költségvetési pályázatot kizárólag az előírt tartalommal, **elektronikus úton** a Hivatal pályázatkezelő rendszerén (a továbbiakban: IKR) keresztül lehet benyújtani a csatolandó mellékletekkel együtt a regisztrációt követően. Az elektronikus pályázatkezelő rendszer jelenleg a <https://ikr.nrszh.hu/ikr> linken érhető el.

A Kormányhivatal honlapján található a pályázat feltöltését segítő IKR felhasználói kézikönyv:

<http://www.kormanyhivatal.hu/download/3/f0/95000/IKR%20Felhaszn%C3%A1l%C3%B3i%20k%C3%A9zik%C3%B6nyv.pdf>

A pályázat elbírálásának szempontrendszerét a vonatkozó kormányrendelet 27.§ (4) bekezdése tartalmazza.

Szerződések

A nyertes pályázóval 3 éves keretszerződést, valamint éves támogatási szerződést köt Budapest Főváros Kormányhivatala. Mindkét szerződés a pályázatban benyújtott, majd elfogadott létszámstruktúra alapján kerül megkötésre.

- A **keretszerződésben** a munkáltató vállalja a rendeletben meghatározott személyi és tárgyi feltételek biztosítását, a Kormányhivatal pedig vállalja, hogy az éves támogatási szerződésben meghatározott számú munkavállaló rehabilitációs foglalkoztatásához az egyéni támogatást – a költségvetési források függvényében – biztosítja.
- Az **éves támogatási szerződés** előzményeként minden év december 10-ig meghatározásra kerülnek a következő költségvetési évre vonatkozóan a támogatási elvek, a támogatásra tervezett költségkeret, az egyéni támogatás tervezett éves

keretösszege, a szakmai teljesítmény-elmvárások és azok mérőszámai, valamint a tartós illetve tranzitfoglalkoztatásban részt vevő munkáltatók tervezett létszáma.

Ennek alapján születik az éves támogatási terv, melyben december 24-i határidővel munkáltatóként meghatározzák

- a tranzit foglalkoztatásban, illetve a tartós foglalkoztatásban támogatott megváltozott munkaképességű munkavállalók tervezett számát,
- az egyéni támogatás éves keretösszegét,
- a munkáltató részére nyújtandó egyéni támogatások együttes tervezett éves keretösszegét.

Ezután a Kormányhivatal az éves támogatási terv alapján a következő évi támogatás céljából (minden évben) hatósági szerződést köt a munkáltatóval – ez az éves támogatási szerződés, melynek tartalmát a vonatkozó rendelet 32. § (2) bekezdése tartalmazza.

Támogatás

Az egyéni támogatás keretében a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához kapcsolódóan az alábbi költségek támogathatók:

- A megváltozott munkaképességű munkavállaló után fizetendő **bérköltség**
A munkáltató által ténylegesen megfizetett bérköltség legfeljebb 75%-a támogatható, de 100% is adható, ha a munkáltató közhasznú jogállású egyesület, alapítvány vagy nonprofit gazdasági társaság, és a létesítő okiratában közhasznú tevékenységként megjelölt tevékenység nem minősül gazdasági-vállalkozási tevékenységnek.
- A megváltozott **munkaképességgel összefüggő többletköltségek**
Többletköltség lehet pl. a helyiségek átalakításának költsége, a segítő személy foglalkoztatásához kapcsolódó költség, az egészségkárosodott vagy fogyatékos dolgozó által használt berendezések átalakításának, beszerzésének költsége, a munkahelyre szállításhoz közvetlenül kapcsolódó költségek stb.

Jó tudni!

Az egy munkavállaló után elszámolható bérköltséghez, valamint többletköltséghez nyújtható támogatás megállapítása együttesen történik, a ténylegesen felhasznált egyéni támogatás legalább 60%-át a megváltozott munkaképességű munkavállaló bérköltségére szükséges fordítani.

A vissza nem térítendő támogatást a nyertes munkáltatók részére a következő év január 1. és december 31. közötti időszakra állapítják meg. A támogatást az EMMI nyújtja előirányzat alapján.

Tranzit foglalkoztatás esetén az egyéni támogatás időtartama egy adott személy esetében egy alkalommal legfeljebb 3 évre állapítható meg. A támogatás degresszív jellegű:

- 100% – a támogatás időtartamának első évében,
- 90% – a második évben,
- 80% – a második évet követően.

Tartós foglalkoztatás esetén az egyéni támogatás időtartama legfeljebb 3 évre állapítható meg, és korlátozás nélkül ismételt megállapítható. Ebben az esetben nem csökken a támogatás mértéke.

Együttműködés a hatósággal

A rehabilitációs hatóság (megyei kormányhivatalok megyeszékhelyen lévő járási hivatalai megyei illetékességgel, míg Budapest Főváros Kormányhivatala III. Kerületi Hivatala Rehabilitációs Ellátási és Szakértői Főosztálya Budapest és Pest megyei illetékességgel) a munkaadóval minden egyes támogatott munkavállalójára **egyéni foglalkoztatási megállapodást** köt, melynek tartalmát a 327/2012. (XI. 16.) Kormányrendelet 33. §-a szabályozza. Rehabilitálható munkavállaló esetén a megállapodás alapja a dolgozó rehabilitációs terve.

A megyeszékhely szerinti járási hivatalok rehabilitációs hatósága az akkreditált munkaadókkal szorosan együttműködik, és a lekötött kapacitások feltöltése érdekében rehabilitációs célú munkaközvetítést végez. **Az akkreditált munkaadók foglalkoztatási létszámának feltöltése kizárólag az ő közvetítésükkel történhet meg abban az esetben, ha a munkaadó a munkavállaló után támogatást szeretne igénybe venni.** A foglalkoztatói adatlapot és a munkaerőigény bejelentő lapot a megyei kormányhivatalok járási hivatalától lehet kérni, vagy a honlapjukról letölteni.

Munkahelyteremtési támogatás

Munkahelyteremtési támogatás pályázat útján nyerhető el. A munkahelyteremtési pályázat célja, hogy lehetőséget biztosítson új munkahelyek létrehozásához, munkahelyek átalakításához. A támogatást **újonnan alkalmazott** megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához lehet kérni vissza nem térítendő formában. A pályázaton kizárólag **rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező és egyéni támogatásban részesülő** munkáltató vehet részt. A szaktárca minisztere dönt a munkahelyteremtési támogatás összegéről.

A pályázónak vállalnia kell, hogy legkésőbb 12 hónapon belül teljesíti a pályázatban vállalt munkahelyek létrehozását. Ettől az időponttól kezdve fent kell tartania az új vagy átalakított munkahelyeket, és a meghatározott létszámban foglalkoztatnia kell az újonnan alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A munkahelyteremtési támogatás helyiségek átalakítási költségéhez, a megváltozott munkaképességű munkavállalók által használt berendezések átalakításának vagy beszerzésének, vagy szoftverek beszerzésének és érvényesítésének költségeihez használható fel – beleértve az átalakított, vagy segítségnyújtásra alkalmas technológiai felszerelések költségét is –, amelyek azért merülnek fel, mert a kedvezményezett megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztat.

Egyszeri támogatás

Azok az akkreditált munkáltatók, **akik tárgyévre éves támogatási szerződéssel rendelkeznek**, adott év decemberében (azaz a támogatási év végén) – pályázat, illetve a meglévő szerződések módosítása nélkül – a rendelkezésre álló keretösszeg mértékéig egyszeri támogatásban részesülhetnek, melynek összegét a miniszter határozza meg.

Az egyszeri támogatás mértékét az akkreditált munkáltatók december 10-én hatályos megállapodásának arányában állapítják meg. A pénzt a rehabilitációs foglalkoztatás során az adott évet követő év november 30-áig felmerülő elszámolható költségekre – pl. amortizálódott géppark felújítására, beruházásokra stb. – költhetik. (Amennyiben a munkáltató erre az időszakra már nem rendelkezik keretszerződéssel, illetve éves támogatási szerződéssel, az egyszeri támogatás összegét köteles kamatmentesen visszafizetni.)

ELLENŐRZÉS

Az akkreditált munkáltatóknál a rehabilitációs feltételek biztosítását eseti ellenőrzés útján, illetve **évente** egyszer átfogó ellenőrzés keretében vizsgálják. Megnézik, hogy eleget tesznek-e munkáltatói kötelezettségeiknek (mint akkreditált munkáltatók), valamint – amennyiben támogatásban részesülnek – a keretszerződésben és a támogatási szerződésben foglaltaknak (mint a költségvetési támogatás felhasználói). Az ellenőrzések az érintett cégek összes akkreditált helyszínére kiterjednek. A vizsgálatok elsősorban az akkreditációs feltételek teljesítésére, a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók utáni támogatások, valamint a munkahelyi körülmények vizsgálatára irányulnak (**eseti ellenőrzés**).

Az ellenőrzés a legapróbb részletekre is kiterjedhet – pl. mosdók tisztasága, faliújság tartalma –, és többnyire fotódokumentáció is készül.

Átfogó (komplex) **ellenőrzés** kapcsán a Magyar Államkincstárral közös ellenőrzés történik, amely a támogatások, végrehajtott beruházások pontos felhasználására és elszámolására, illetve a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésére vonatkozik (pl. bérkifizetés, jelenléti ív).

Jó tudni!

Az ellenőrzés során a munkáltatói kötelezettségek, illetve a költségvetési támogatással kapcsolatos szerződések megszegésének egyes eseteiben – pl. nyilvántartási hiányosságok, előírt akadálymentesítés hiányosságai, késedelmes munkabérfizetés – negatív értékelőpontot kaphat a munkáltató. Amennyiben 12 pont összegyűlik, a Kormányhivatal visszavonhatja az akkreditációs tanúsítványt – ezzel egyidejűleg pedig a támogatás folyósítását megszüntetheti, illetve visszakövetelheti azt (az értékelőpontok 3 év után elévülnek). A 327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet 13. fejezete és 3. melléklete tartalmazza az ellenőrzéssel kapcsolatos tudnivalókat.

Az ellenőrzések tervezetten, előzetes bejelentés után történnek, de a jogszabály lehetőséget biztosít bejelentés nélküli vizsgálatokra is – ezek főként egyedi esetek tisztázását szolgálják. Az ellenőrzésről a munkáltatót levélben tájékoztatják, melyben jelzik, hogy mely dokumentumokra, engedélyekre, igazolásokra, megállapodásokra lesz szükség és mely kolléga részvételét biztosítsák az ellenőrzésen.

Ilyen **dokumentumok** lehetnek:

- tevékenység végzéséhez szükséges engedélyek, nyilvántartásba vételi igazolások,
- megváltozott munkaképességű dolgozók munkaszerződésai, munkaköri leírások, bérkifizetési dokumentumok, munkaidő- és szabadság nyilvántartás, megváltozott munkaképességet igazoló dokumentumok,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalókról vezetett nyilvántartás,
- rehabilitációs tanácsadók, a rehabilitációs mentorok és a segítő személyek foglalkoztatására, tevékenységére vonatkozó dokumentumok,
- a segítő szolgáltatásokkal és igénybevételükkel kapcsolatos tájékoztatók, megállapodások,
- személyes rehabilitációs tervek és azok értékelése,
- foglalkozási rehabilitációs szakmai program,
- Kormányhivatallal kötött keret- és támogatási szerződés, a rehabilitációs hatósággal kötött egyéb megállapodások,
- irányítási és döntési folyamatok szabályzatai.

AZ INTÉZMÉNYEK KAPCSOLÓDÁSA

A TL szolgáltatást nyújtó intézményeknek folyamatosan dolgozniuk kell annak érdekében, hogy ellátottjaik foglalkoztathatósági szintjét fejlesszék. Emiatt a munkalehetőségeknek olyan sokszínű, rugalmas, átjárható tárházát kell biztosítaniuk, feltárniuk, amely az ellátottak munkaerőpiaci részvételét támogatja és megfelel az egyéni képességeknek, erősségeknek.

A foglalkozási rehabilitáció folyamatának egyik állomása az akkreditált foglalkoztatás, mely megvalósulhat

- külső akkreditált munkáltatónál
 - külső telephelyen
 - az intézmény saját székhelyén, telephelyén (szolgáltató központja területén),
- vagy maga az intézmény válhat akkreditált munkáltatóvá.

Vizsgáljuk meg az egyes lehetőségekkel járó előnyöket és a lehetséges nehézségeket!

KÜLSŐ AKKREDITÁLT MUNKÁLTATÓKKAL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉS

Az akkreditált munkáltatók főként egyszerű, **könnyen elsajátítható feladatokra** vesznek fel munkavállalókat. Jellemző munkakörök például a következők: betanított munkás, takarító, kézi csomagoló, papíripari betanított munkás, könnyűipari betanított munkás, összeszerelő, segédmunkás, konyhai dolgozó, betanított varrómunkás, gépkezelő, doboz és táskagyártó stb.

Az intézmény feladatai

Munkáltató felkutatása, az együttműködés kialakítása

Külső akkreditált munkáltatóval való együttműködés választása esetén az intézmény (TL) – munkáltatóval kapcsolatos – feladatai a következők:

- a TL szolgáltatás környezetében lévő akkreditált munkáltatók **felkutatása**, ami történhet
 - saját erőforrásból, vagy
 - a rehabilitációs hatósággal való együttműködés keretében;
- a potenciális munkáltatók és a lakók jellemzőinek függvényében annak a kérdésnek a **mérlegelése**, hogy külső telephely vagy az intézmény székhelye vagy telephelye lenne a legmegfelelőbb a lakók számára (esetleg különböző megoldások együttes megvalósítása is indokolt lehet);
- **egyeztetés** az akkreditált munkáltatóval vagy munkáltatókkal;
- **megállapodás** az intézmény és az akkreditált munkáltató(k) között;
- a munkáltatóval közösen ki kell alakítani a **munkavégzés helyszínét**, amennyiben az intézmény székhelyén/telephelyén lesz az;
- a munkáltató(k) **felkészítése** a munkavállaló fogadására;

- a foglalkoztatás teljes ideje alatt az akkreditált foglalkoztatóval/foglalkoztatókkal való folyamatos egyeztetés, **együtműködés** az ellátottak foglalkozási rehabilitációja érdekében.

Ma, 2021-ben 515 munkáltató rendelkezik rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal. Ezeknek a munkaadóknak számos telephelyük, illetve fióktelephelyük van, ahol munkalehetőséget biztosítanak a megváltozott munkaképességű emberek számára.

Jó tudni!

A rehabilitációs akkreditációval rendelkező munkáltatókról Budapest Főváros Kormányhivatala – amely a munkáltatók akkreditációs tanúsítását végzi – egy mindenki számára elérhető **adatbázist** vezet a következő címen: <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/foglalkoztatasi-rehabilitacio>.

Az adatbázis naprakészen tartalmazza az akkreditált munkáltatók nevét és székhelyét (de a telephelyeket nem).

Amennyiben **az intézmény maga** keres munkahelyet a lakók számára, és volt már kapcsolata korábbról valamely akkreditált foglalkoztatóval, akkor érdemes először ezeket a foglalkoztatókat felkeresni. Ha nem rendelkezik az intézmény ismeretséggel ezen a területen, akkor javasoljuk a fenti adatbázis használatát, majd a tájékozódást a szóba jöhető foglalkoztatóknál.

Amennyiben a TL szolgáltatást biztosító intézmény a munkahelykeresés során segítséget kíván igénybe venni, a megyei kormányhivatalok megyeszékhely szerinti **járási hivatalának rehabilitációs hatóságához** fordulhat. Az akkreditált munkaadók a munkaerőigényüket általában a rehabilitációs hatósághoz nyújtják be. Ebben az esetben itt jelennek meg azok az üres állások, melyeket az ellátottak részére ajánlani lehet. A rehabilitációs hatósággal való együttműködés keretében kérhető egyszerű információ az akkreditált cégekről, álláslehetőségekről, de ha a lakók közvetítését, elhelyezését szeretnék, ahhoz először **rehabilitációs szolgáltatást kérőként** kell regisztrálni a megváltozott munkaképességű álláskeresőt. A hatóság rehabilitációs ügyintézőjével való kapcsolattartás előnye, hogy az ellátott minden segítséget – pl. folyamatos kapcsolattartás, kiközvetítés, esetleg képzésbe vonás – megkaphat az intézményen kívül is ahhoz, hogy sikeres legyen a foglalkozási rehabilitációja.

Jó tudni!

Előfordulhatnak az intézmény lakói között olyanok, akik **rehabilitációs ellátásban** részesülnek (ilyen ellátást csak azok kaphatnak, akiket a komplex minősítésen B1 vagy C1 kategóriába soroltak). Az ő esetükben **kötelező** a rehabilitációs hatósággal való együttműködés. Amennyiben nem a hatóság közreműködésével helyezkednek el, hanem önállóan, úgy 10 napon belül értesíteniük kell a hatóságot keresőtevékenység folytatásáról (illetve megszűnéséről is).

A lakók felkészítése

Az akkreditált munkáltatóknál történő foglalkoztatásra a lakókat is fel kell készíteni, melynek során az alábbi általános és speciális feladatokat kell – egyénre szabottan – teljesíteni:

- munkakészség **felmérése**, munkavégző képesség megismerése,
- lakók **kiválasztása** (ki alkalmas vagy ki tehető alkalmassá az akkreditált foglalkoztatásra),
- **komplex minősítés** megszerzésének támogatása,
- **egyéni foglalkoztatási terv** elkészítése,
- **felkészítés** az akkreditált foglalkoztatásra
 - a munkavállaláshoz szükséges iratok, megváltozott munkaképességet igazoló dokumentumok előkészítése, beszerzése,
 - a munkavállalási alapkészségek, viselkedési formák kialakítása, motiváció erősítése, önálló közlekedés segítése, munkahelyi öltözködés, viselkedés, kommunikáció megtanulása, az adott munkakör feladatainak ellátásához szükséges készségek gyakorlása stb.),
- lakót segítő **TL munkatársak felkészítése** a munkavállalással járó új szükségletekre (pl. napirend kialakítása, munkaruha vagy ebéd biztosítása stb.),
- **beilleszkedés** elősegítése a munkahelyen,
- külső akkreditált munkáltató rehabilitációs szakembereivel való **együttműködés** a foglalkoztatás, a rehabilitációs terv sikeres megvalósítása érdekében,
- a lakó munkavállalásának nyomon követése.

Külső (akkreditált) telephelyen megvalósuló munkavégzés

Az akkreditált foglalkoztatás legideálisabb esete, ha a lakók – adottságaik, képességeik, egyéni elképzeléseik, vágyaik szempontjából – a számukra legmegfelelőbb munkatípusban, munkaidőben külső telephelyen dolgoznak, mert ez szolgálja leginkább a nyílt munkaerőpiaci munkavállalásra történő eredményes felkészülést. Ebben az esetben különösen nagy hangsúlyt kell fektetni mind a lakók, mind a munkahely(ek) alapos, körültekintő előkészítésére, illetve felkészítésére.

Előnyök	Nehézségek
<ul style="list-style-type: none">• az intézménytől független, valós elvárásokat közvetítő munkafeladatokat tesz lehetővé• bővül az intézmény kapcsolatrendszere• integrált munkahely – nem csak az intézményből ismert munkatársakkal kell együtt dolgozni, ezáltal fejlődhetnek a szociális készségek is• az intézményi létből kimoszulva a lakók számára sokszínűbbé válik a világ• a munkahelyre jutás során egyéb készségeik is fejlődhetnek az önállóan közlekedőknek	<ul style="list-style-type: none">• új szereplő lép az intézmény életébe, akivel folyamatosan együtt kell működni• a közlekedés megoldása probléma lehet, ha több különböző külső helyszínen dolgoznak a lakók• integrált munkahely – nem csak az intézményből ismert munkatársakkal kell együtt dolgozni, ami nehézséget jelenthet mind a lakók, mind az akkreditált munkahely többi dolgozója számára• jelentős kapacitást (munkaerő, idő, figyelem) igényel mind a lakók, mind a munkahely felkészítése

Az intézmény saját székhelyén vagy telephelyén megvalósuló munkavégzés

Akkreditált munkáltatóknál nem csak külső munkahelyen történhet az ellátottak foglalkoztatása, hanem az intézmény saját székhelyén vagy telephelyén is (akár úgy is, hogy az akkreditált munkáltató új telephelyet létesít ott).

Fontos, hogy az intézmény és az akkreditált foglalkoztató közötti szerződés pontosan és részletesen rögzítse a feltételeket, a két fél vállalásait. Ki kell térni az együttműködés módjára szervezeti és ellátotti/munkavállalói szinten, meg kell határozni, hogy az adott telephelyre vonatkozóan ki felel a különböző jogszabályokban rögzített feltételek biztosításáért, a hatósági engedélyek megszerzéséért stb.

Előnyök	Nehézségek
<ul style="list-style-type: none">• az intézménytől független, valós elvárásokat közvetítő munkafeladatokat tesz lehetővé• a foglalkoztató munkakultúrája, az új munkalehetőségek, a környező településekről érkező új munkatársak támogatják a foglalkoztatottak fejlődését, továbblépését• bővül az intézmény kapcsolatrendszere• az intézmény (szociális szolgáltató) és a foglalkoztató közötti szoros, összehangolt, intenzív kapcsolattartás, szakmai együttműködés könnyen megvalósulhat• a lakók számára a legbiztonságosabb előrelépést jelenti, hiszen a munkavégzés helyszíne, környezete számukra már ismert, változatlan• azok a lakók is foglalkoztathatók így, akiknek külső munkahelyre jutása nem lenne megoldható• az akkreditált foglalkoztatásban dolgozók követendő példaként szolgálhatnak az intézmény többi, fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő lakói számára	<ul style="list-style-type: none">• új szereplő lép az intézmény életébe, akivel folyamatosan együtt kell működni• új szereplő lép a lakók életébe, amire őket gondosan fel kell készíteni• nagy az esélye, hogy intézményi lakókon kívül más nem kerül foglalkoztatásba az adott telephelyen – ami beszűkíti a különböző készségek fejlődésének lehetőségeit• a lakók foglalkoztatása továbbra is külvilágtól zárt, monoton környezetben történik• a szociális szolgáltatás és a foglalkoztatás egy helyszínen történő megvalósulása nehezítheti ezek egészséges szétválását• a változatlan helyszínhez és közösséghez kötődő beidegződéseket nehezebben váltja fel az új teljesítményelvárás, az új munkakultúra és szabályrendszer elsajátítása, elfogadása

AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL MŰKÖDTETETT AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÓ

Maga az intézmény is gondolkozhat az akkreditációs tanúsítvány megszerzésén, ha képes megfelelni a jogszabályi előírásoknak és megfelelő kapacitásokkal rendelkezik egy foglalkoztató létrehozásához. A több lábon állás segítheti a TL szolgáltatás hosszú távú fenntarthatóságát.

Előnyök	Nehézségek
<ul style="list-style-type: none">• a több lábon állást biztosítja• bevételt generál• a többi formánál védettebb környezetben ismerkedhet meg a megváltozott munkaképességű dolgozó a piaci követelményekkel, ezáltal nagyobb biztonságban érezheti magát• könnyebben megy a lakó felkészítése, beillesztése bármely külső munkáltatónál megvalósuló foglalkoztatáshoz képest• olyan – nagyobb támogatást igénylő – lakók is bevonhatók a foglalkoztatásba, akiket külső munkahelyre még nem szívesen ajánlana az intézmény	<ul style="list-style-type: none">• nagy az esélye, hogy nem valósul meg integrált foglalkoztatás – ami beszűkíti a különböző készségek fejlődésének lehetőségeit• a lakók mindennapjai továbbra is külvilágtól zárt, monoton környezetben telnek

Az intézmény feladatai

Üzleti kérdések megválaszolása

Mielőtt az intézmény belevágna az akkreditációba, az alábbi – főként üzleti – kérdéseket érdemes átgondolnia:

- Meg tud-e felelni az akkreditációs elvárásoknak?
- Milyen tevékenységet fog végezni a foglalkoztató?
- Milyen technológiát fog alkalmazni?
- Rendelkezésre áll-e megfelelő szakmai személyzet, technikai háttér, gazdasági szakember?
- Rendelkezésre áll(nak)-e megfelelő ingatlan(ok)? Itt nemcsak a tevékenység végzésére, hanem pl. a raktározásra is gondolni kell.
- Milyen beruházások szükségesek a foglalkoztatás elindításához, és ehhez milyen lépéseket kell megtenni, milyen kapcsolatokat kell kiépíteni.
- A tervezett tevékenység milyen együttműködésekkel kíván (pl. szállítók)?
- Hol lesz piaca a megtermelt áruknak vagy felkínált szolgáltatásoknak?
- Milyen értékesítési csatornákon jut el a termék a fogyasztókhoz?

- Mit lehet tenni annak érdekében, hogy az előállított termékek és tevékenységek minél piacképesebbek legyenek? Milyen lépésekből állhatna a marketing terv?
- Van-e olyan üzleti elképzelés, mellyel gazdaságossá lehet tenni a foglalkoztatási formát?

Jó tudni!

A tevékenységek egy része hatósági engedélyhez kötött, más részük bejelentés-köteles (ebben az esetben csak be kell jelenteni az önkormányzatnál) néhány tevékenység pedig sem engedélyt, sem bejelentést nem igényel (pl. egyes mezőgazdasági tevékenységek). Az alapító okiratban megjelenő minden egyes tevékenység esetében utána kell nézni a feltételeknek – ebben segíteni tud a helyi önkormányzat is. Ugyancsak ők azok, akik az adott tevékenységnél érintett szakhatóságokat értesítik, illetve felvilágosítást nyújtanak a hatósági ellenőrzésekről.

A kérdések megválaszolását segíthetik az alábbi kiadványaink:

- *Segédlet az intézményi férőhely kiváltás program foglalkoztatási komponensének költségvetés-tervezéséhez* – <https://www.nfszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/eszkoztar-a-foglalkozasi-rehabilitacio-tamogatasahoz/a-foglalkozasi-rehabilitacio-tervezeset-es-megvalositasat-segito-kiadvanyok>
- *Munkáltatói kapcsolatépítés és partnerség-fejlesztés a foglalkozási rehabilitációban* – <https://www.nfszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/eszkoztar-a-foglalkozasi-rehabilitacio-tamogatasahoz/munkaltatoi-kapcsolatepites-es-partnerseg-fejlesztes-a-foglalkozasi-rehabilitacioban>
- *Foglalkoztatás-fejlesztés partnereken keresztül* – <https://www.nfszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/eszkoztar-a-foglalkozasi-rehabilitacio-tamogatasahoz/a-foglalkozasi-rehabilitacio-tervezeset-es-megvalositasat-segito-kiadvanyok>

Amennyiben nincs határozott elképzelés a későbbiekben végzett feladatokat illetően, érdemes minél több tevékenységet felvenni a tevékenységi körbe, kezdetben lehetőleg olyanokat, amik nem engedélykötelesek – az engedélyek beszerzése ugyanis általában hosszabb ideig tart.

A lakók felkészítése

A lakók felkészítése hosszabb folyamat, adminisztratív tevékenységeket éppúgy magában foglal, mint különböző vizsgálatokat, orvosi, pszichológiai, foglalkoztatási szempontú felméréseket, valamint képzéseket. Ezért már akkor célszerű elindítani, amikor az intézmény elhatározza, hogy valamilyen foglalkoztatási formába bevonja a lakókat.

Ez a folyamat nagyrészt ugyanazokat a feladatokat rója az intézmény dolgozóira, mint amelyeket már ismertettünk a külső akkreditált munkáltatóval történő együttműködés esetében. Jelen helyzetben azonban nem kell gondoskodni a munkahely felkészítéséről, sem a vele való folyamatos együttműködésről.

A felkészítésben segítséget nyújthatnak az alábbi kiadványaink:

- Komplex kiváltási szükségletfelmérés (EKISZ II. és EKKIFET módszertana) – <https://fszk.hu/szakmai-tevekenysegek/intezmenyi-ferohely-kivaltas/tars-projekt-efop-1-9-1/tars-ifkt/komplex-kivaltasi-szuksegletfelmeres-ekisz2-es-ekkifet-modszertana/>
- Foglalkoztatásra történő felkészítés, fejlesztés – <https://www.nfszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/eszkoztar-a-foglalkozasi-rehabilitacio-tamogatasahoz/a-foglalkozasi-rehabilitacio-tervezeset-es-megvalositasat-segito-kiadvanyok>

A foglalkoztató elindítása

Az állami fenntartású intézmény saját működtetésben nem indíthat akkreditált foglalkoztatót. Ehhez első lépésként – a fenntartóval történő egyeztetést követően – gazdálkodó szervezetet (például nonprofit kft-t, vagy civil szervezetet) szükséges létrehozni.

Ezzel egy időben kerülhet sor a foglalkoztatás helyszínének kialakítására is, már figyelembe véve az akkreditációs követelményeket.

Jó tudni!

A foglalkoztató helyszínéül szolgáló épület vagy épületrész kialakításánál a 327/2012 (XI.16.) Kormányrendeletben meghatározott akkreditációs követelményeken túl figyelembe kell venni az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997. (XII. 20.) Kormányrendelet előírásait is. Ez utóbbi szabályoz ugyanis olyan kérdéseket, mint pl. hány illemhelyet kell kialakítani adott számú foglalkoztatott esetén.

Akkreditációs követelmények teljesítése

– Lakókra vonatkozóan

A lakók közül azok vonhatók akkreditált foglalkoztatásba, akik a 327/2012 Kormányrendelet alapján megváltozott munkaképességűnek minősülnek. Azaz

- már részt vettek komplex minősítésen és rehabilitálhatónak minősültek (B1, C1 kategória – tranzit foglalkoztatásba csak ők vonhatók), vagy
- nem rehabilitálhatóak (B2, C2, D, E kategória – ők tartós foglalkoztatásba vonhatók);
- akik – még érvényben levő – régi minősítéssel rendelkeznek, vagy 2012. 01. 01-től „átfordult” ellátást kapnak; illetve
- azok, akik minősítésen nem vettek részt, de fogyatékosági támogatásban részesülnek.

Az intézmény feladata – amint erre már a lakók felkészítése során kitértünk –, hogy megállapítsa, mely lakói vonhatók akkreditált foglalkoztatásba jelenlegi státuszuk alapján, illetve segítse elindítani a komplex minősítés folyamatát a többi lakó (potenciális munkavállaló) esetében.

Az intézmény feladata továbbá, hogy felvegye a kapcsolatot a megyei kormányhivatalok megyeszékhely szerinti járási hivatalának rehabilitációs hatóságával. Azon lakók esetében, akik rehabilitációs ellátásban részesülnek, kötelező a hatósággal történő együttműködés. A többi lakó esetén ez egy lehetőség annak érdekében, hogy foglalkozási rehabilitációs szolgáltatást kapjanak (pl. bevonás különböző programokba; képzésbe irányítás).

– Munkáltatóra vonatkozóan

A 327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet tartalmazza az akkreditációs követelményeket, melyek teljesülését Budapest Főváros Kormányhivatalának Rehabilitációs Főosztálya ellenőrizni fogja az akkreditációs kérelem elbírálásakor. Az intézmény feladata, hogy a rendeletet gondosan áttanulmányozza, majd gondoskodjon arról, hogy a foglalkoztató megfeleljen ezeknek a követelményeknek. A kormányhivatal honlapján található dokumentumok (pl. módszertani segédlet az akadálymentesítéshez) – <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/foglalkoztatasi-rehabilitacio> – segítséget nyújtanak ehhez.

A kérelem benyújtását megelőzően a munkáltató köteles megfizetni a 38/2012. (XI. 16.) EMMI rendeletben meghatározott akkreditációs díjat.

Az akkreditációs eljárás elindítása, a tanúsítvány megszerzése

Az intézmény feladata, hogy a fent megjelölt elérhetőségen tájékozódjon, a szükséges dokumentumokat összegyűjtse (beszerezze, elkészítse), és a folyamatot koordináló, a hatósággal kapcsolatot tartó e-képviselőjét kijelölje. Már a folyamat elejétől célszerű igénybe venni egy akkreditációhoz értő foglalkozási rehabilitációs szakértő segítségét annak érdekében, hogy a kérelmezés zökkenőmentes legyen, és minél rövidebb idő alatt bonyolódjon le.

Támogatás igénylése

Költségvetési támogatásban csak azok részesülhetnek, akik már rendelkeznek akkreditációs tanúsítvánnyal, míg tanúsítványhoz csak azok juthatnak, akik korábban (a bejelentést megelőző hónapban) már – megfelelő számban – foglalkoztattak megváltozott munkaképességű személyeket. Ugyanakkor a foglalkoztató számára cél lehet, hogy az indulást követően minél rövidebb ideig kelljen támogatás nélkül működnie.

Jó tudni!

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a legrövidebb támogatás nélküli időszak (kb. fél év) a következő menetrend esetén valósul meg:

- *Június* – gazdálkodó szervezet alapítása, foglalkoztató elindítása.
- *Július 1.* – az akkreditációs követelményeknek megfelelő számú megváltozott munkaképességű személy alkalmazása (a tanúsítás feltétele).
- *Augusztus 1.* – akkreditációs tanúsítás iránti kérelem benyújtása.
- *Szeptember* – a többi munkavállaló felvétele; hónap végéig megtörténik a támogatási pályázat kiírása.
- A pályázat benyújtására ezután van mód a kiírásban szereplő határidőig.

A keretszerződés megkötésére minden évben *december 31-ig* kerül sor, a támogatás folyósítása pedig *januárban* indul.

Érdemes fontolóra venni a munkavállalók bére után járó, költségcsökkentő egyéb támogatások igénybevételét is – pl. adókedvezmény, járulékkedvezmények.

Ellenőrzés

A Kormányhivatal és a Magyar Államkincstár az akkreditációs követelményeknek való megfelelést, illetve a támogatás felhasználását ellenőrzi évente több alkalommal is a 327/2012 (XI.16.) Kormányrendeletben foglaltaknak megfelelően.

Az egyes akkreditált munkáltatókra lebontott **ellenőrzés tervezett idejét**, az ellenőrzés **típusát** táblázat tartalmazza Budapest Főváros Kormányhivatalának honlapján:

<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/foglalkoztatasi-rehabilitacio>

Emellett – mint minden egyéb vállalkozás esetében is – a munkáltató által folytatott tevékenységeknek megfelelő más szervezetek – pl. katasztrófavédelem, munkaügyi hatóság, ÁNTSZ, környezetvédelmi hatóság – is végezhetnek ellenőrzéseket.

Működtetés

A tanúsítvány megszerzését és a pályázat elnyerését követően a pályázatban vállalt tevékenységek megvalósítása, az akkreditált foglalkoztatás működtetése a feladat.

A működtetés során a következő teendők merülhetnek fel:

- piackutatás, marketing vagy PR feladatok ellátása;
- folyamatos termék- és/vagy szolgáltatásfejlesztés;
- árbevétel, pénzügyi eredményesség fokozása;
- folyamatos együttműködés a partnerekkel (beszállítók, értékesítők stb.);
- újabb kapcsolatok építése, együttműködések kialakítása;

A már meglévő együttműködések és a munka során szerzett tapasztalatok idővel hoznak magukkal újabb kapcsolatokat és lehetőségeket, emellett azonban érdemes aktívan keresni is őket.

- az egyes munkafolyamatok betanítására vonatkozó tematika kidolgozása, szükség szerinti korrekciója, fejlesztése;
- az újabb munkafolyamatok betanítása;

Akkreditált munkáltatónál bér munka vállalása esetén előfordulhat, hogy ugyanazokat a munkafolyamatokat csak meghatározott ideig végzik a munkavállalók, s egy újabb munka vállalásával egész más tevékenységeket kell megtanulniuk. Minden újabb munka esetén meg kell tervezni, hogyan történjen az egyes lépések betanítása, majd minden munkavállalónak meg kell tanítani azokat.

- az akkreditált foglalkoztatás során leszárt tapasztalatok, új irányok, képzések beépítése az ellátottak egyéni fejlesztési terveibe;
- a rehabilitációs szolgáltatások biztosítása, ezek fejlesztése az ellátottak igénye, valamint a foglalkozási rehabilitáció eredményesebbé tétele szempontjából;
- rehabilitációs szakmai program fejlesztése;
- a foglalkoztatásban dolgozó munkatársak részére képzések, továbbképzések biztosítása, szakmai rendezvényeken való részvételük támogatása;
- nyilvántartások, dokumentációk naprakész vezetése.