

## 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet

### **a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól**

A Kormány a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39. §-a (5) bekezdése a) pontjának 1. alpontjában foglalt felhatalmazás alapján a következőket rendeli el:

#### *Általános rendelkezések*

#### **A rendelet hatálya**

**1. § (1)** E rendelet hatálya kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának minősítésére, illetőleg az akkreditációban érintett munkáltató ellenőrzésére.

(2) Nem tartozik a rendelet hatálya alá

a) a közigazgatási szervek, illetőleg az állami és helyi önkormányzati költségvetési szervek által alkalmazott megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának, valamint

b) a szociális intézményen belüli foglalkoztatás minősítése és ellenőrzése.

#### **Értelmező rendelkezések**

**2. § (1)** E rendelet alkalmazásában

a) *akkreditált foglalkoztató*: az e rendeletben meghatározott alapvető akkreditációs követelményeknek megfelelő, akkreditációs alap tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató;

b) *akkreditált munkáltató*: az e rendelet szabályai szerint lefolytatott akkreditációs eljárás alapján kiadott akkreditációs tanúsítvánnyal (azaz alap vagy rehabilitációs, illetve kiemelt vagy feltételes tanúsítvánnyal) rendelkező munkáltató;

c) *átengedés*: a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 150. §-a (1) bekezdése szerinti intézkedés;

d) *átlagos statisztikai állományi létszám*: a Központi Statisztikai Hivatal létszámszámítására vonatkozó előírásai szerint számított létszám;

e) *kirendelés*: az Mt. 106. §-a szerinti intézkedés;

f) *kiküldetés*: az Mt. 105. §-a szerinti tevékenység;

g) *kötelező foglalkoztatási szint*: a foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámarányának a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. § (1)-(2) bekezdése alapján számított mértéke;

h) *megváltozott munkaképességű munkavállaló*: a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott munkavállaló;

i) *munkáltató*: az Mt. 73. §-a hatálya alá tartozó munkáltató;

j) *munkaerő-piaci szolgáltatás*: a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletben meghatározott szolgáltatások;

k) *munkaviszony*: az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszony, a biztosított bedolgozói és az - 1994. június 1-jét megelőzően létesített - ezzel egy tekintet alá eső bedolgozói jogviszony;


l) *rehabilitációs foglalkoztató*: az e rendelet szabályai szerint lefolytatott akkreditációs eljárás alapján kiadott rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató;

m) *segítő szolgáltatás*: a külön jogszabályban megjelölt munkaerő-piaci szolgáltatások és az egyéb humánszolgáltatások;

n) *szociális intézményen belüli foglalkoztatás*: a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 99/B. § (1) bekezdésében meghatározott foglalkoztatás;

o) *táv munkavégzés*: az Mt. 192/C-193/A. §-ai szerinti tevékenység;

p) *telephely, fióktelep*: a munkáltató tevékenysége gyakorlásának olyan, a székhelyétől különböző helye, amelyet a munkáltató létesítő okiratában telephelyként, fióktelepként feltüntetettek, bíróságon, illetőleg cégjegyzékbe vagy az egyéni vállalkozói nyilvántartásba bejegyeztek;

 *q) vállalkozás*: a társasági és osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 2. § (2) bekezdésének a)-c) pontjaiban meghatározott adóalany, valamint az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló törvény szerinti egyéni vállalkozás;

*r) védett foglalkoztató*: az e rendelet szabályai alapján kiadott kiemelt, illetőleg feltételes tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató.

(2)

## ***Az akkreditáció általános szabályai***

### **Az akkreditáció célja**

**3. §** A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának célja annak tanúsítása, hogy - az akkreditációs tanúsítványban meghatározott székhelyen, telephelyen, illetőleg fióktelepen - a munkáltató

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

*b)* tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását.

### **Az akkreditációs tanúsítvány**

**4. § (1)** Az akkreditációs tanúsítvány típusai:

*a)* alap tanúsítvány,

*b)* rehabilitációs tanúsítvány,

*c)* kiemelt tanúsítvány,

*d)* feltételes tanúsítvány.

(2) Az akkreditációs eljárás alapján kiadott

*a)* alap tanúsítvány igazolja, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel (akkreditált foglalkoztató),

*b)* rehabilitációs tanúsítvány a munkáltatót rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítja,

*c)* kiemelt tanúsítvány a munkáltatót védett foglalkoztatónak minősíti,

*d)* feltételes tanúsítvány a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő.

## ***A munkáltatók akkreditálása***

### **Az alapvető akkreditációs követelmények**

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

*a)* a munkáltató

*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 keresztül működött, és

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

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

*ae)* az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 178. § 32. pontja szerint - a tanúsítvány iránti kérelme benyújtásának időpontjában - köztartozásmentes adózónak minősül,

*b)* az akkreditációval érintett székhely, telephely, illetőleg fióktelep

*ba)* működéséhez szükséges valamennyi engedély, illetőleg igazolás rendelkezésre áll,

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

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

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

*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 folytatott valamennyi munkavégzési, illetőleg tevékenységi forma megfelel az (1) bekezdés *ad)* pontjában megjelölt követelménynek.

(2) Az (1) bekezdés *ab)* alpontjában megjelölt időtartam alatt bekövetkezett jogutódlás esetében a munkáltató jogelődje működésének időtartamát akkor kell beszámítani, ha a munkáltató a jogelődnek az Mt. 85/A. §-ának (1) bekezdése szerinti jogutóda.

(3) Az (1) bekezdés *a)* pont *ae)* alpontja szerinti feltétel fennállását igazoltnak tekinteni, ha

*a)* azt a munkáltató 30 napnál nem régebben kiállított közokirattal igazolja, vagy

*b)* a munkáltató szerepel a köztartozásmentes adózói adatbázisban.

(4) Az (1) bekezdés *ad)* alpontjának alkalmazása szempontjából rehabilitációs célú munkavégzésnek minősül az a foglalkoztatás, amelynek célja

*a)* a meglévő képességekkel elérhető tevékenység folytatásához szükséges munkatapasztalat biztosítása, gyakorlat, ismeret megszerzése (a továbbiakban: közösségi munkavégzés),

*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).

(5) Nem tekinthető rehabilitációs célú munkavégzésnek, ha

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

*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,

*c)* a munkáltató székhelyén, telephelyén, illetőleg fióktelepén kívül történő kiküldetésre, illetőleg 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 - az üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenységnek nem tekinthető - szolgáltató tevékenység folytatása, és a munkavégzésre a vállalkozás székhelyén, telephelyén, fióktelepén, illetőleg érdekkörében kerül sor,

*d)* a foglalkoztatás célja az Szt. által szabályozott, munkarehabilitációs, illetőleg fejlesztő-felkészítő tevékenység folytatása,

*e)* a munkaköri feladat a meglévő képességekkel, illetőleg az egészségkárosodás veszélye nélkül nem látható el,

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

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

(6) Az (5) bekezdés *g)* pontjában megjelölt körülménynek tekinthető különösen, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabályok vétkes megszegésével

*a)* a felek megállapodása alapján a megváltozott munkaképességű személy a munkabér kifizetése mellett munkát nem vagy a munkaszerződésben megjelölt időtartamtól kevesebb időben végez, vagy

*b)* a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.

(7) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén sem adható tanúsítvány, ha

*a)* a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdés *d)* pontjában, valamint *l)-n)* pontjában felsorolt szabályok megsértéséért a munkáltatóval szemben munkaügyi bírságot szabtak ki, feltéve, ha a vizsgált időszakban jogerőre emelkedett határozatok szerint kiszabott bírságok együttes összege elérte a kötelező legkisebb munkabér tízszeresét,

*b)* a munkáltató a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 82. §-a alapján munkavédelmi bírság megfizetésére kötelezték, feltéve, ha a vizsgált időszakban jogerőre emelkedett határozatok szerint kiszabott bírságok együttes összege elérte

*ba)* a legfeljebb kétszáz munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér tízszeresét,

*bb)* a kétszáz főt meghaladó, de ezer főt meg nem haladó munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér tizenötszörösét,

*bc)* az ezer főt vagy ezt meghaladó létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér hússzörösét,

c) a munkáltatót az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 16. § (1) bekezdés d) pontja alapján a kérelem benyújtását megelőző féléven belül bírság megfizetésére kötelezték,

d) a munkáltató a külön jogszabályban megjelölt mértékű igazgatási szolgáltatási díjat (akkreditációs díjat) nem fizette meg.

(8) A (7) bekezdés b) pontjában megjelölt esetben a kérelem benyújtását megelőző hónap átlagos statisztikai állományi létszámát kell figyelembe venni.

(9) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása és a (7) bekezdésben megjelölt kizáró körülmények hiánya esetén - a 6. § (3)-(4) bekezdésében, a 7. § (2) bekezdésében, valamint a 10. § (8) bekezdésében foglaltak figyelembevételével - a munkáltató részére, illetőleg székhelyére, telephelyére, fióktelepére vonatkozóan akkreditációs alap tanúsítvány adható.

## **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,

b) a megváltozott munkaképességű munkavállalók több mint fele az 5. § (4) bekezdés b) pontjában meghatározott rehabilitációs célú foglalkoztatásnak megfelelő tevékenységet végez,

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

d) külön jogszabályban meghatározott

da) segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét biztosítja,

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,

dc) foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal rendelkezik,

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

e) székhelyén, illetőleg telephelyén az 5. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételek fennállnak, és a foglalkoztatás az 5. § (4)-(6) bekezdésében foglaltak szerint rehabilitációs célú munkavégzésnek minősül,

f) az 5. § (7) bekezdésében megjelölt valamely körülmény nem áll fenn.

(2) Akkreditációs tanúsítvány csak a rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítás (1) bekezdésben megjelölt feltételeinek megléte 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 létszámfeltételekkel rendelkező munkáltató esetében az (1) bekezdésben meghatározott feltételek nem állnak fenn, részére, illetőleg székhelyére, telephelyére, fióktelepére alaptanúsítvány akkor sem adható, ha az alaptanúsítvány kiadásához szükséges feltételekkel egyébként rendelkezik.

(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 feltételeivel rendelkezik.

## **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,

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

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,

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

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

*af)* a betanított- és segédmunka végzésének lehetősége mellett a képesítéshez, illetőleg képzettséghez kötött munkakörök betöltését is lehetővé teszi,

*ag)* az eredményes rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőségeket - saját maga vagy felnőttképzést folytató intézmény bevonásával - biztosítja, továbbá az érintett munkavállaló képzésben történő részvételét elősegíti,

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

*ai)* a munkába járáshoz, illetőleg a munkavégzéshez munkahelyi segítő személy közreműködését biztosítja, feltéve, ha az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapota, illetőleg fogyatékosága ezt indokolja, és

*b)* a kérelemben megnevezett székhelyen, illetőleg telephelyen, fióktelepen

*ba)* ténylegesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma a kérelem benyújtását megelőző hat hónap átlagában eléri az 50%-ot, és

*bb)* az 5. § (1) bekezdés *b)* pontjában megjelölt feltételek fennállnak, és a foglalkoztatás az 5. § (4)-(6) bekezdésében foglaltak szerint rehabilitációs célú munkavégzésnek minősül.

(2) 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.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén sem adható kiemelt tanúsítvány a munkáltató részére

*a)* az 5. § (7) bekezdésében meghatározott valamely kizáró ok fennállásakor,

*b)* a munkavégzés, illetőleg a tartós foglalkoztatás feltételeinek nyilvánvaló hiánya esetén.

(4) A (3) bekezdés *b)* pontjában meghatározott körülménynek tekinthető különösen, ha a munkáltató

*a)* által - az Mt. 151. §-ának (4) bekezdése alapján - elrendelt állásidő együttes időtartama munkavállalónként a kérelem benyújtását megelőző évben a 30 munkanapot meghaladta, és az ilyen mértékű állásidő a munkavállalók létszámának legalább harminc százalékát érintette,

*b)* a kérelem benyújtását megelőző évben a munkavállalók több mint harminc százalékát 30 napot meghaladó időtartamban átengedés keretében foglalkoztatta,

*c)* a munkabért a kérelem benyújtását megelőző félévben egy vagy több alkalommal nem, vagy késedelmesen fizette meg a munkavállalóknak, illetőleg a kérelem benyújtásakor az esedékes munkabért nem fizette meg.

(5) A kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülés céljából legfeljebb egy évre feltételes tanúsítvány adható, ha a munkáltató

*a)* az (1) bekezdés *ab)*-*ac)* pontjaiban meghatározott feltételeket teljesíti, és

*b)* székhelye vagy legalább egy telephelye, illetőleg fióktelepe megfelel az (1) bekezdés *b)* pontjában megjelölt követelményeknek, és

*c)* igazolja, hogy a (3) bekezdésben felsorolt kizáró okok nem állnak fenn, és

*d)* rendelkezik a kiemelt tanúsítvány kiadását megalapozó feltételeknek való megfelelés eléréséhez szükséges, legfeljebb egy évre vonatkozó intézkedési tervvel, amely tartalmazza az elérendő célokat és feladatokat, azok teljesítésének határidejét és módját.

(6) A feltételes tanúsítvány hatálya alatt a munkáltatót, illetőleg a feltételes tanúsítványban megnevezett székhelyét, telephelyét, illetőleg fióktelepét védett foglalkoztatónak kell tekinteni.

## **Az akkreditált munkáltató kötelezettségei**

**8. § (1)** Az akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatót az akkreditációval összefüggésben az alábbi kötelezettségek terhelik:

*a)* az akkreditáció hatálya alatt az akkreditációs követelményeknek megfelelően működik, és

*b)* lehetővé teszi az ellenőrzést, és annak lefolytatásában közreműködik, az ellenőrzés eredményes lefolytatásához szükséges iratok megtekintését, a munkavégzés és foglalkoztatás körülményeinek vizsgálatát lehetővé teszi, és



- c) tíz napon belül bejelenti
  - ca) az akkreditációs tanúsítványban megjelölt adatainak változását,
  - cb) az akkreditációs feltételekben bekövetkezett változást, ideértve, ha a létszámadatok hat egymást követő hónap átlagában nem érik el a 7. § (1) bekezdésének ac) és ba) pontjaiban megjelölt létszámot, illetőleg százalékos mértéket,
  - cc) az akkreditációs tanúsítvány kiadását kizáró, illetőleg visszavonását megalapozó körülmény bekövetkezését,
  - cd) tevékenységének, illetőleg a rehabilitációs foglalkoztatásra irányuló tevékenységének megszűnését, illetőleg megszüntetését,
  - d) az akkreditációs követelmények teljesítéséről, illetőleg a foglalkozási rehabilitációs tevékenységéről minden év március 31-éig, a Mellékletben meghatározott szempontok szerint beszámol a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalnak (a továbbiakban: FSZH), továbbá
  - e) az Flt. 57/A. § (10) bekezdésében foglalt nyilvántartási kötelezettségét teljesíti.
- (2) Az (1) bekezdés ca) alpontja szerinti bejelentéssel egyidejűleg nyilatkozni kell az akkreditáció alapjául szolgáló feltételekben bekövetkezett változásról, illetőleg annak hiányáról.
- (3)

### ***Az akkreditációs eljárás***

#### **Az akkreditációs eljárás általános szabályai**

9. § (1) Az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelmet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól szóló rendeletben meghatározott tartalommal és mellékletekkel ellátva kell benyújtani.
- (2)-(3)
- (4) Szakértőként a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által vezetett országos szakértői nyilvántartásba felvett szakértő rendelhető ki.
- (5)

#### **Az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelem elbírálása**

10. § (1) A kérelemnek teljes egészében helyt adó döntésről a 4. § (1) bekezdésében meghatározottak szerinti tanúsítványt kell kiállítani.
- (2) A kérelemnek nem teljes egészében helyt adó döntés esetén a tanúsítványt a határozat jogerőre emelkedését követő öt munkanapon belül kell kiállítani.
- (3) Az akkreditációs tanúsítványban meg kell jelölni a munkáltató, valamint azon székhelyének, illetőleg telephelyének, fióktelepének a minősítését (akkreditált, rehabilitációs, illetőleg védett foglalkoztató), ahol a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása megfelel az e rendeletben meghatározott szabályoknak.
- (4) A tanúsítvány hatálya
- a) alap tanúsítvány esetén legfeljebb öt év,
  - b) rehabilitációs tanúsítvány esetén legfeljebb három év,
  - c) kiemelt tanúsítvány esetén legfeljebb két év,
  - d) feltételes tanúsítvány esetén legfeljebb egy év.
- (5) A munkáltató kérelmére új tanúsítványt kell kiállítani az akkreditáció időbeli hatályának változatlanul hagyásával, ha
- a) a tanúsítványban megjelölt adatok megváltoznak, és a változás az akkreditáció alapjául szolgáló feltételeket nem érinti,
  - b) a tanúsítvány hatálya alatt a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató rehabilitációs tanúsítványt vagy alaptanúsítványt, a rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató alaptanúsítványt kér.
- (6) Az akkreditált munkáltató az akkreditációs tanúsítvány hatálya alatt kérelmezheti a korábban nem akkreditált telephelyének, fióktelepének megjelölését, illetőleg minősítését. A kérelemnek helyt adó döntés esetén az (5) bekezdésben foglaltak szerint kell eljárni.
- (7) A (6) bekezdés szerinti eljárásban a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató által újonnan létesített telephely, fióktelep védett foglalkoztatóvá minősítésekor a 7. § (1) bekezdésének ba) pontjában megjelölt időtartamot nem kell vizsgálni, ha a létesítés időpontját követően hat hónap még nem telt el, és a telephelyen, fióktelepen ténylegesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók tárgyhavi statisztikai állományi létszáma a kérelem benyújtását megelőző hónapban eléri az 50%-ot.

(8) Az érvényes és hatályos akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatókról nyilvántartást kell vezetni.

(9) Ha a kiemelt tanúsítvány iránti kérelmet valamely feltétel hiánya miatt el kell utasítani, és a munkáltató az akkreditált, vagy a rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánításra, illetőleg a feltételes tanúsítvány kiadására vonatkozó feltételeknek megfelel, kérelmére - újabb akkreditációs eljárás lefolytatása nélkül - alap vagy rehabilitációs, illetőleg feltételes tanúsítvány állítható ki. A munkáltató figyelmét erre fel kell hívni.

(10) Az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelem elbírálására nyitva álló ügyintézési határidő negyvenöt munkanap.

(11) Ha az akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató a tanúsítvány hatályának lejártát megelőzően új akkreditációs tanúsítvány iránt kérelmet nyújt be, és a tanúsítvány kiállításához szükséges feltételek folyamatosan fennállnak, - a tanúsítvány folyamatos meglétének biztosítása érdekében - az új tanúsítványban a hatály kezdő napjaként - az eljárás befejezésének időpontjától függetlenül - a korábbi tanúsítvány hatályának lejártát követő napot kell megjelölni.

(12) Ha a tanúsítvány hatálya alatt a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató rehabilitációs tanúsítványt vagy alaptanúsítványt, a rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató alaptanúsítványt kér, az új tanúsítványt azzal a kezdőnappal kell kiállítani, amelyik napon a munkáltató a magasabb szintű tanúsítvány valamelyik feltételének már nem felel meg.

(13) Az FSZH az akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatót a tanúsítvány hatálya leteltétől, a tanúsítvány hiányának jogkövetkezményeiről legalább a lejárati időpontját megelőző 90 nappal elektronikus levélben tájékoztatja.

(14) Ha a munkáltató az FSZH valamely döntése ellen fellebbezést nyújt be, és másodfokú döntés eredményeként új eljárásra kerül sor, a megismételt eljárásban kiállított tanúsítvány hatályának kezdőnapja az első fokú döntés meghozatalának időpontja.

## Az akkreditációs tanúsítvány visszavonása

**11. §** (1) Vissza kell vonni az akkreditációs tanúsítványt, ha a munkáltató

- a)* maga kérelmezi,
- b)* tevékenységét, illetőleg a rehabilitációs foglalkoztatást megszünteti,
- c)* az e rendeletben előírt akkreditációs követelmények nem teljesülnek,
- d)* a 8. § (1) bekezdésének *ca)* pontjában megjelölt bejelentéssel egyidejűleg a tanúsítvány adataiban történt változás bejegyzését, illetőleg akkreditációs eljárás lefolytatását nem kérelmezi,
- e)* a 8. § (1) bekezdésének *cb)* pontjában megjelölt létszámadatok változásának bejelentésével egyidejűleg újabb akkreditációs tanúsítvány kiadását nem kérelmezi,
- f)* az akkreditációs tanúsítvány hatálya alatt
  - fa)* nem minősül köztartozásmentes adózónak,
  - fb)* a munkaügyi, illetőleg munkavédelmi bíróságok összege féléven belül az 5. § (7) bekezdés *a)-b)* pontjában megjelölt mértéket elérte,
  - fc)* az állásidő, illetőleg átengedés időtartama egy éven belül elérte vagy meghaladta a 7. § (4) bekezdésének *a)-b)* pontjaiban megjelölt mértéket,
  - fd)* a munkabért a tanúsítvány hatálya alatt nem fizette meg, vagy legalább két alkalommal késedelmesen fizette meg a munkavállalók részére,
  - g)* a 8. § (1)-(2) bekezdésben foglalt kötelezettségét nem teljesíti,
  - h)* az akkreditációs eljárás, illetőleg az ellenőrzés során olyan lényeges tényről vagy körülményről nem nyilatkozott, vagy valótlan tartalommal nyilatkozott, amely az akkreditációs tanúsítvány kiadását kizárja, illetőleg visszavonását megalapozza.

(2) Az (1) bekezdés *f)* pontjának *fd)* alpontja alkalmazásában a munkabért meg nem fizetettnek kell tekinteni, ha annak kifizetésére 30 napot meghaladó késedelemmel kerül sor.

(3) Az (1) bekezdés *c)-e)* pontjaiban, valamint a *g)* pontban megjelölt esetekben - a kötelezettségszegés jellegére és mértékére figyelemmel, az eset összes körülményét mérlegelve - határidő megjelölésével lehetőséget lehet adni a hiányok pótlására. Ha az akkreditált munkáltató a megadott határidőn belül nem igazolja az akkreditációs követelményeknek való megfelelést, a tanúsítványt - az akkreditációt kizáró körülmény bekövetkezésének időpontjától kezdődően - vissza kell vonni.

(4) Ha az akkreditációs tanúsítvány visszavonására az (1) bekezdés *h)* pontjában megjelölt okból került sor, a visszavonásról rendelkező határozat jogerőre emelkedésétől számított két éven belül akkreditációs tanúsítvány a munkáltató részére nem adható.

## Az akkreditált munkáltatók ellenőrzése

**12. §** (1) Az ellenőrzés az akkreditációs tanúsítvány hatálya alatt az 5-8. §-okban meghatározott kötelezettségek teljesítésének vizsgálatára irányul.

(2)


(3) Amennyiben az ellenőrzés megállapítja, hogy az akkreditációs követelmények nem teljesülnek, 11. § (2) bekezdésében foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

### **Egyéb eljárási szabályok**

**13. §** (1) Az akkreditációs ügyekben az FSZH jár el.

(2)

(3) Az akkreditációs eljárásra, illetőleg az ellenőrzésre egyébként a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló törvény szabályait kell alkalmazni.

 **13/A. §**

### **Záró rendelkezések**

**14. §** (1) Ez a rendelet - a (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével - 2005. november 1-jén lép hatályba.

(2)

### **Melléklet a 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelethez**

#### ***A munkáltató által, a 8. § (1) bekezdés d) pontja alapján készítendő, az akkreditációs követelmények teljesítését, illetőleg a foglalkozási rehabilitációs tevékenységet értékelő éves beszámoló szempontjai***

A beszámoló

I. a munkáltató által, a rehabilitációs foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeinek javítása érdekében tett főbb intézkedéseknek a bemutatásából, valamint

II. e melléklet szerinti táblázat, valamint adatlap kitöltéséből áll.

#### **I.**

A rehabilitációs foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeinek javítására tett intézkedések ismertetésekor külön is ki kell térni:

a) az alkalmazott technológiákban, illetőleg a munkakörülményekben történt változásokra,

b) az igénybevett (nyújtott) segítő szolgáltatásoknak a megváltozott munkaképességűek egészségi állapotára és mentális fejlődésére kifejtett hatására,

c) a munkavállalók szakmai felkészültségének javítását szolgáló intézkedésekre (belső, munkahelyeken megvalósított és külső, iskolarendszeren kívüli, esetleg iskolarendszerű képzés, továbbképzés),

d) a megváltozott munkaképességű munkavállalókat igényesebb, magasabb színvonalú munkavégzésre ösztönző belső érdekeltségi elemekre,

e) az alkalmazott képzések (belső, munkahelyeken belül megvalósított és külső, iskolarendszeren kívüli, esetleg iskolarendszerű oktatások) ismertetésére,

f) annak értékelésére, hogy miként ösztönzik a munkavállalókat a rehabilitációs fejlesztést szolgáló át és továbbképzésben történő minél nagyobb arányú részvételre és az elsajátított, új ismereteket hogyan tudják a munkájuk során alkalmazni, továbbá

g) a rehabilitációs bizottság, a rehabilitációs megbízott és - ahol van - a rehabilitációs munkatárs munkájának bemutatására arra vonatkozóan, hogy mennyiben és mivel járult hozzá a munkáltató rehabilitációs tevékenységének erősítéséhez, a megváltozott munkaképességű munkavállalók szakmai és egyéni fejlődéséhez.

#### **II.**

#### **A) A foglalkoztatottak számának változása**



Statistikai állományi létszám/fő

Megnevezés

Akkreditációs  
tanúsítvány  
kiadásának napján

A tárgyévet  
megelőző év utolsó  
napján

Változás  
±

1. Összes foglalkoztatott
- Ebből: megváltozott munkaképességűek
2. Akkreditált telephelyen foglalkoztatott
- Ebből: megváltozott munkaképességűek
- Ezen belül:
- egészségkárosodottak
- fogyatékkal élők
- betanított munkások
- szakmunkások
- felsőfokú képesítéshez kötött munkakört betöltők

## B) Adatlap

1. A munkáltató által a tárgyévet megelőző két évben (évenkénti bontásban) igényelt rehabilitációs foglalkoztatási támogatás formája és összege:

Bértámogatás ..... ezer Ft

Rehabilitációs költségtámogatás ..... ezer Ft.

2. Az akkreditációs tanúsítvány kiadása óta történt telephely és fióktelep változások:

új telephely, fióktelep száma .....

ebből: akkreditált telephely száma .....

akkreditált fióktelep száma .....

megszűnt telephely, fióktelep száma .....

ebből: akkreditált telephely száma .....

akkreditált fióktelepek száma .....

3. Milyen akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkezik a munkáltató:

alaptanúsítvány

rehabilitációs tanúsítvány

kiemelt tanúsítvány

feltételes tanúsítvány

*A megfelelő választ kérjük aláhúzni!*

4. Tervezi-e a munkáltató magasabb akkreditációs tanúsítvány megszerzését

igen nem

ha igen, mikor: *a)* a tárgyévben *b)* a tárgyévet követően

---