

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. § 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 - a külön jogszabályban meghatározott korrekciókkal - 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 létszamarányának a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. § (1)-(2) bekezdése alapján számított mértéke;

h) *megváltozott munkaképességű munkavállaló*: az a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló, akinek munkaszerződés szerinti napi munkaideje a négy órát eléri, ha

ha) a munkaképesség-csökkenésének mértéke - az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézete (a továbbiakban: OOSZI) szakvéleménye, illetőleg 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének igazolása szerint - legalább a 40 százalékot eléri, vagy

hb) üzemi baleset (foglalkozási betegség) következtében munkaképesség-változás miatt baleseti járadékban vagy baleseti nyugdíjban részesül, és eredeti munkakörében munkáltatójánál rehabilitációs intézkedés nélkül teljes munkavégzésre tartósan alkalmatlanná vált, vagy

hc) a fogyatékosok jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 23. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján látási fogyatékosnak minősül, vagy

hd) külön jogszabály szerint súlyos értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló külön törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezményben részesül, vagy

he) siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 decibel hallásküszöb értékét eléri vagy meghaladja, vagy

hf) a súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyos mozgáskorlátozottak minősül;

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 intézmény*: a szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) által szabályozott, állami, nem állami, egyházi fenntartó által működtetett, ápolást, gondozást, rehabilitációt, lakóotthoni szolgáltatást, valamint nappali ellátást nyújtó intézmény;

o) *távmunkavégzés*: 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 vállalkozó vállalkozói igazolványába bejegyeztek;

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;

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

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, illetve az egyéni vállalkozó vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, és

ab) a tanúsítvány iránti kérelem benyújtását megelőzően legalább egy naptári éven 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 társasági szerződésében, alapító okiratában, alapszabályában, illetőleg vállalkozói igazolványában megjelölt tevékenységének kifejtéséhez kapcsolódik, és

b) az akkreditációval érintett székhely, telephely, illetőleg fióktelep

ba) működéséhez szükséges szakhatósági engedélyek rendelkezésre állnak,

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.

(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 *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).

(4) 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 hagyják a munkaképesség megváltozásából adódó teljesítménycsökkenés mértékét,

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

(5) A (4) 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, illetőleg

b) a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.

(6) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén sem adható tanúsítvány, ha a munkáltató

a) csődeljárás, felszámolási eljárás vagy végelszámolás alatt áll,

b) lejárt esedékességű, 60 napot meghaladó adó- vagy adók módjára behajtható köztartozása van, kivéve, ha az adóhatóság számára fizetési halasztást vagy részletfizetést engedélyezett,

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

d) 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

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

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

dc) az ezer főt, vagy ezt meghaladó létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér hússzorosát,

e) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 16. § (1) bekezdésének *d*) pontja alapján a kérelem benyújtását megelőző fél éven belül bírság megfizetésére kötelezték,

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

(7) A (6) bekezdés *d*) pontjában megjelölt esetben a kérelem benyújtását megelőző hónap átlagos statisztikai állományi létszámát kell figyelembe venni.

(8) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása és a (6) 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) Ha 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 állók statisztikai állományi létszámának a 40%-át, a munkáltató részére akkreditációs tanúsítvány akkor adható, ha megfelel a rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítás (2) bekezdésben megjelölt feltételeinek.

(2) Rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítható a munkáltató, ha

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

b) a megváltozott munkaképességű munkavállalók több mint fele az 5. § (3) bekezdésének *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 OOSZI személyre szóló rehabilitációs javaslata alapján személyes rehabilitációs tervet készít,

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. § (3)-(5) bekezdésében foglaltak szerint rehabilitációs célú munkavégzésnek minősül,

f) az 5. § (6) bekezdésében megjelölt valamely körülmény nem áll fenn.

(3) A munkáltató a (2) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilvánítható, illetőleg székhelyére, telephelyére, fióktelepére vonatkozó rehabilitációs tanúsítvány adható.

(4) Ha az (1) bekezdésben megjelölt munkáltató a (2) bekezdésben felsorolt feltételeknek nem felel meg, részére, illetőleg székhelyére, telephelyére, fióktelepére vonatkozó alap tanúsítvány sem adható.

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) munkavállalóinak átlagos statisztikai állományi létszáma a kérelem benyújtását megelőző hat hónap átlagában eléri az 50 főt,

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,

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. § (3)-(5) 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 akkreditált vagy rehabilitációs foglalkoztatóvá nyilváníthatók.

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

a) az 5. § (6) bekezdésében meghatározott valamely kizáró ok fennállásakor,

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

(4) A (2) 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 érvényességének ideje 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 érvényességének ideje 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 tevékenységről évente beszámol a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (a továbbiakban: FMM) által megjelölt határidőben és szempontok alapján, továbbá

e) a megváltozott munkaképességű munkavállalókról havonta nyilvántartást vezet, amelyet öt évig köteles megőrizni. A nyilvántartás a munkavállaló természetes személyazonosító adatain kívül a társadalombiztosítási és adóazonosító jelét, a munkaképesség változásának mértékét, illetőleg a fogyatékoság tényét, továbbá az ezek igazolását szolgáló okirat másolatát tartalmazza.

(2) Az (1) bekezdés ca) alpontja szerinti bejelentéssel egyidejűleg nyilatkozni kell az akkreditáció alapjául szolgáló feltételekben bekövetkezett változásról, illetőleg annak hiányáról.

(3) Az FMM az (1) bekezdés d) pontjában megjelölt beszámoló teljesítésének határidejét és szempontjait évente január 31-ig hivatalos lapjában közzéteszi.

Az akkreditációs eljárás

Az akkreditációs eljárás általános szabályai

9. § (1) Az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelmet a külön jogszabályban meghatározott tartalommal és mellékletekkel ellátva kell benyújtani.

(2) Az akkreditációs eljárásért a munkáltató külön jogszabályban meghatározott igazgatási szolgáltatási díjat (akkreditációs díjat) köteles fizetni.

(3) Az akkreditációs tanúsítvány kiadásához szükséges feltételek fennállásának vizsgálata érdekében

a) helyszíni szemle tartható,

b) szakértői vélemény kérhető.

(4) Szakértőként az FMM által vezetett országos szakértői nyilvántartásba felvett szakértő rendelhető ki.

(5) A kérelmező köteles a szakértői vizsgálatban közreműködni.

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 érvényességi ideje

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) Ha a tanúsítványban megjelölt adatok megváltoznak, és a változás az akkreditáció alapjául szolgáló feltételeket nem érinti, a munkáltató kérelmére új tanúsítványt kell kiállítani az akkreditáció érvényességi időtartamának változatlanul hagyásával.

(6) Az akkreditált munkáltató az akkreditációs tanúsítvány érvényességének ideje 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 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 határidő 90 nap.

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 létszámadatak változásának bejelentésével egyidejűleg újabb akkreditációs tanúsítvány kiadását nem kérelmezi,

f) az akkreditációs tanúsítvány érvényességi ideje alatt

fa) az 5. § (6) bekezdésének *a)-b)* pontjaiban meghatározott valamely körülmény bekövetkezik,

fb) a munkaügyi, illetőleg munkavédelmi bíróságok összege féléven belül az 5. § (6) bekezdésének *c)-d)* pontjaiban 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 7. § (4) bekezdésének *c)* pontjában megjelölt körülmény bekövetkezik,

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 *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.

(3) 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 érvényességi ideje alatt az 5-8. §-okban meghatározott kötelezettségek teljesítésének vizsgálatára irányul.

(2) Az ellenőrzés során az akkreditációval kapcsolatos ügyekben

a) tájékoztatás, iratok kérhetők a munkáltatótól, annak tevékenységéről,

b) a munkáltató felszólítható a jogszabályban meghatározott köteletségének teljesítésére,

c) a helyszíni ellenőrzés lefolytatására a 9. § (4) bekezdésében foglaltak figyelembevételével szakértő rendelhető ki.

(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 a Foglalkoztatási Hivatal jár el. A Foglalkoztatási Hivatal döntése ellen benyújtott fellebbezést a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter bírálja el.

(2) Ha az akkreditációval érintett munkáltató külön jogszabály alapján kijelölt célszervezet, az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelmének elbírálásáról, valamint az akkreditációs tanúsítvány visszavonásáról az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalt értesíteni kell.

(3) Az akkreditációs eljárásra, illetőleg az ellenőrzésre egyébként a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény szabályait kell alkalmazni.

Záró rendelkezések

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

(2) Az e rendelet 5. §-a (6) bekezdésének *f*) pontjában, valamint a 9. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezéseket a 2005. december 31-éig benyújtott akkreditációs tanúsítvány iránti kérelem elbírálásakor nem kell alkalmazni.