



Elérhetőségek:

Szent Lázár Alapítvány

Békés, Hunyadi tér 1/1.

Telefon: 66/643-588

szentlazarbekes@t-online.hu

**Megváltozott munkaképességű
munkavállalók foglalkoztatásának előnyei**



Munkáltató tájékoztató

**Miért foglalkoztassunk megváltozott
munkaképességű személyeket?**

2015

Tisztelt Munkáltató!

Azt gondoljuk, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos félelem sok esetben az információk hiányából, előítéletekből fakadhat.

Ezért ebben a kis kiadványban olyan információkat gyűjtöttünk össze, amelyeknek az ismerete a megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni kívánó munkaadók számára hasznos lehet. Összegyűjtöttük azokat a jogszabályokat, rendeleteket is, melyek segíthetnek Önöknek eligazodni a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása során igénybe vehető kedvezmények között.

"Ha a sikernek egyáltalán van titka, az abban a képességben áll, hogy észrevegyük a másik ember szempontját, és a dolgokat egyszerre nézzük az ő oldaláról, és a magunkéról is." Henry Ford

Miért foglalkoztassunk megváltozott munkaképességűeket?

A megváltozott munkaképességű emberek alkalmazása számos előnnyel, gazdasági, szervezeti és egyéb haszonnal is járhat, hiszen a foglalkoztatásuk esetén a cégek a kapott kedvezmények segítségével csökkenthetik kiadásait, valamint további támogatásokat vehetnek igénybe, mindezek következtében pedig magasabb profitot realizálhatnak. Ide tartozik a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség kiváltása, a rehabilitációs kártyával igénybe vehető járulékkedvezmény, valamint a különböző bér- és egyéb támogatások, ill. az aktuális pályázati források.

1. Szociális hozzájárulási adó mentesség

Az állam a szociális hozzájárulási adót az erre jogosultak esetében elengedi

Rehabilitációs kártya: (2004. évi CXXIII. törvény 16/A. §)

A munkaadó a Rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személlyel fennálló munkaviszonyra tekintettel adókedvezményt vehet igénybe, melynek mértéke a munkavállalót

terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 27 százaléka.

2. A cég mentesül a rehabilitációs hozzájárulás évenkénti összegének megfizetése alól (2011. évi CXCI. törvény 22.§)

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát. Mértéke: 964 500 Ft/fő/év.

3. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához költségvetési támogatás igényelhető (327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet)

A rehabilitációs hatóság az akkreditált munkáltató részére pályázati úton

a) támogatást nyújthat a munkahely rehabilitációs célú átalakításához,

b) bér- és költségtámogatást nyújthat

Pályázati feltétel: a megváltozott munkaképességű munkavállalók havi átlagos statisztikai állományi létszáma a 30 főt eléri vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja

4. Társasági és osztalékadóról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóknál adókedvezmény (1996. évi LXXXI. törvény)

Az adózás előtti eredményt csökkenti: megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbér, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt

5. A TÁMOP 1.1.1. program nyújtotta támogatási lehetőségek

- Bérköltség-támogatás - határozott időre szól, amely során a munkabér és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó 100%-ban támogatható.
- Utazási költségtérítés
- Képzési támogatás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának egyéb előnyei

- A megváltozott munkaképességű munkatársak lojális, megbízható munkaerőt jelentenek.
- Számukra örömet, kihívást jelent a munka, ezért sok esetben figyelmesebben, gondosabban, pontosabban végzik munkájukat.
- Szabálykövetők, szigorúan betartják a munkahelyi, munkavédelmi előírásokat, monotoniatűrésük nagyobb, mint a többi dolgozóé.
- Képességeiknek megfelelő munkakörben, alapos felkészítés és betanítás után termelékenységük nem marad el a többi munkavállalótól.
- A cég megítélését pozitívan befolyásolhatja, ha köztudottá válik, hogy az esélyegyenlőség elve érvényesül a munkaerő-kiválasztás és a beilleszkedés folyamatában.
- Gazdagodik a szervezeti kultúra – a cég többi munkatársa egymásra jobban odafigyel, a közösség összetartóbbá válik a megváltozott munkaképességű munkatársak beilleszkedését követően.

- Növeli a szervezet külső és belső megbecsültségét, ezáltal a cég vonzóbbá válik egy szélesebb vevőkör számára.
- A társadalom szempontjából fontos, hogy a szociális kiadások csökkennek, ha az addig passzív, eltartott megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedik és adófizetővé, önellátóvá válik.

„Egy kultúra, egy társadalom minőségét nem az anyagi bőség jelzi, hanem az, hogy miként viszonyul a gyengébbekhez, az elesettekhez... Csak közösen leszünk képesek megtanulni, hogy nem az az erős, aki elvesz másoktól, hanem aki ad. Ha mást nem is, legalább esélyt.”

(Kepes András)