



**Beszámoló a Kapuvári Kéz-Mű és Szociális
Foglalkoztató Nonprofit Közhasznú Kft.**

2019. évi tevékenységéről

1. A társaság működésének, célja, feladatai

A kft. működésének célja Kapuvár város és környéke megváltozott munkaképességű (mmk) munkavállalóinak rehabilitációs foglalkoztatása annak érdekében, hogy a munkaképesség helyreállítását a lehetőségekhez képest elősegítse, s javítson az életkörülményeiken. Célja a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése.

Háttér

A térségben élő megváltozott munkaképességű népesség munkaerő-piaci helyzete az elmúlt években jelentősen javult. Míg évekkel ezelőtt szinte egyedüli lehetőséget cégünk jelentett a dolgozni vágyó mmk személyek részére, a rehabilitációs hozzájárulás drasztikus megemelésével több cég is nyitott ezen csoport felé.

Kft-nk rugalmasan viszonyult a helyzethez, felfedezve, hogy a fogyatékos, halmozottan sérült, vagy idősebb személyek továbbra sem találnak munkát. Ugyanakkor a megváltozott munkavállalói állomány a termelés átszervezését is igényelte, az egyszerű, szinte egyműveletes munkák vállalása felé kellett mozdulni. A helyzetet nehezíti a minimálbér folyamatos emelése, amelyet nehéz az alacsonyán kvalifikált munkákból származó bevétellel kompenzálni. A helyzetleírás ellenére célunk a munkaerőlétszám és a pénzügyi likviditás megőrzése, a stabil munka ellátottság, amely beszállítói megbízásokkal érhető el legbiztonságosabban, célunk a stabil vállalkozási szerződések megkötése és fenntartása, továbbá a szakmai munka folyamatos minőségi fejlesztése, a szociális és egészségügyi szereplőkkel az együttműködés növelése.

Foglalkozási rehabilitáció

Foglalkozási rehabilitáció az a folyamat (orvosi, foglalkozási, szociális, képzési és egyéb tevékenységek összessége), amely képessé teszi a tartósan akadályozott (fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű) embereket a megfelelő munka vállalására, megtartására és az egyenlő esélyű előmenetelre. Cégünk tehát nem szociális foglalkoztatást, hanem rehabilitációs foglalkoztatást végez, munkaviszony keretében.

Védett foglalkoztató minősítéssel is rendelkezünk, ugyanis a megváltozott munkaképességű munkavállalók összfoglalkoztatotti aránya elérte a 85-90%-ot.

Társaságunk szakmai működését a 327/2012. (XI.16.) Kormányrendelet szabályozza.

A foglalkoztatásban részt vevők tranzit illetve tartós foglalkoztatottak lehetnek.

Tranzit foglalkoztatásnál cél a megváltozott munkaképességűből adódó munkavállalási hátrányok kezelése, csökkentése. Eszközeink: fejlesztés, belső-külső képzések, munkapróba lehetősége más cégeknél, szervezeteknél, rehabilitációs munkavégzés. Legideálisabb esetben a munkavállaló visszajuthat az elsődleges munkaerőpiacra. Tartós foglalkoztatottak esetében cél a meglévő, megmaradt képességek megtartása, védett foglalkoztatás. A minősítést a kormányhivatal végzi. Cégünknel 2019-ben kb. 30-35 % volt a tranzit foglalkoztatottak és 65-70 % a tartós foglalkoztatottak aránya.

Munkapróbán 2019-ben két fő vett részt az Autoliv Kft-nél. A munkapróba nem járt eredménnyel, nem valósult meg a tranzitálás, melynek fő oka, a napi 8 órás munkavégzés elvárása volt.

A munkaerőpiac helyezte 2019-ben kis mértékben javult, nem volt munkaerőhiányunk, amely a munkamennyiség csökkenésével is magyarázható, ennek ellenére egész évben volt érvényes

munkaerő igényünk a területileg illetékes rehabilitációs szerveknél, ugyanis csak rajtuk keresztül valósulhat meg a foglalkoztatás.

A foglalkozási rehabilitációs munkánk során a rehabilitációs tanácsadó-mentor szerepe kiemelkedő. Feladata, hogy a termelési folyamatokon kívüli rehabilitációs munkát koordinálják az arra rászorultaknál. A munkaerő-állományunk az elmúlt években jelentős mértékben átalakult: nőtt a súlyos fogyatékos munkaerő létszáma, így rehabilitációs teendőink is.

Munkáját, illetve cégünk szakmai munkáját évente ellenőrzi a Budapest Főváros Kormányhivatal két ellenőre. 2019-ben hiányosságokat nem tártak fel.

Szakmai programjaink 2019-ben: Az eredményes rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőségeket elsősorban saját kereteinken belül biztosítottuk, valamint az érintett munkavállalók részére törekedtünk további képzési lehetőségek feltárására, illetve ezek pénzügyi fedezetének megteremtésére. Szerveztünk kompetencia fejlesztő, önismereti tréninget és egyéb képzéseket tartott, melyen a dolgozók részvétele önkéntes volt. Az önismereti, kommunikációs tréningen egy pszichoterapeuta, tanácsadó vezetésével, 20 fő dolgozó vett részt. Júniusban „nyár nyitó” csapat- és közösségépítő rendezvényt tartottunk, önkormányzati EFOP pályázati támogatással. November hónapban közösségépítő, a szabadidő hasznos eltöltésével kapcsolatos előadást, bemutatót szerveztünk, melyen 14 fő dolgozó vett részt.

A rehabilitációs tanácsadó/mentor részt vett a „Szövetség az Életen Át Tartó Tanulásért” szervezet projekt bemutató előadásán. Szintén részt vettünk a „Nők a családban és a munkahelyen”c projektben, amelynek középpontjában a térségben élő – elsősorban hátrányos helyzetű – nők munkaerő-piaci jelenlétének erősítése, a családok támogatási lehetősége a munkavállalásban - volt.

Több dolgozónk nem rendelkezik 8. általános iskolai végzettséggel. Sajnos az általános iskola befejezésére irányuló felnőttképzés a kevés jelentkező miatt nem valósult meg.

A NYITOK szervezésükben az őszi folyamán ingyenes excel kezelő tanfolyamon vett részt 2 fő mmk-s, 4 fő termelési/adminisztratív dolgozónk

2. A 2019. évi dolgozói állomány jellemzői

A Kapuvári Kéz-Mű Kft 2019. évi statisztikai állományi létszáma az alábbiak szerint alakult:

Hónap	A munkaviszonyban állók átlagos havi állományi létszáma	A munkaviszonyban állók átlagos havi állományi létszámából MMK-s munkavállaló	Ténylegesen teljesített MMK-s létszám
Január	60,06	55,06	56
Február	61,53	55,53	56
Március	61,00	55,00	56
Április	59,96	53,96	55
Május	61,22	55,22	57
Június	59,00	53,00	56
Július	59,35	53,35	56
Augusztus	57,71	51,71	52
Szeptember	61,33	54,97	56
Október	61,25	54,25	56
November	62,08	54,67	55
December	64,68	56,03	58
Átlag	60,73	54,40	55,75

Cégünk 2019-ben átlagban 55 fő megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatott.

A 2019. évben összesen 74 fő mmk-s személy fordult meg cégünknel.

A kilépések oka :

2 esetben elhalálozás

5 esetben másik munkahely választása

5 esetben egészségi állapot romlás

3 esetben családi ok

1 esetben megváltozott munkaképességű státusz elvesztése

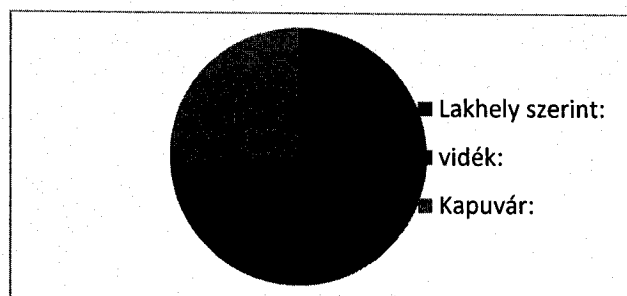
2 esetben cégen belüli probléma

vezetett a munkaviszony megszűnéshez.

A 74 fő mmk-s munkavállalóra vonatkozó statisztikai adatok:

Lakhely szerinti megoszlás:

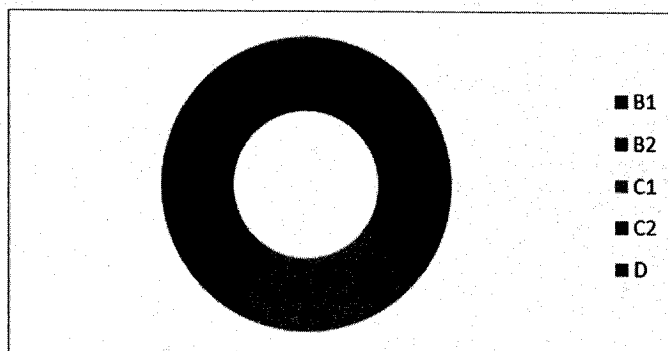
vidék: 55 fő kapuvári: 19 fő



Komplex minősítésük alapján alábbi megoszlás volt :

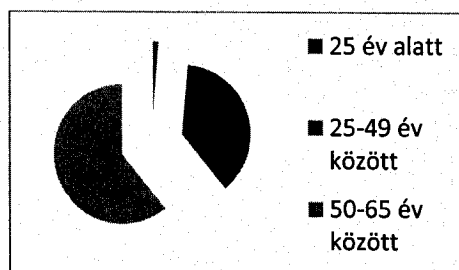
Egészségkárosodás mértéke:

Tartós	
B2	13
C2	32
D	6
Tranzit	
B1	13
C1	10
Összesen:	74



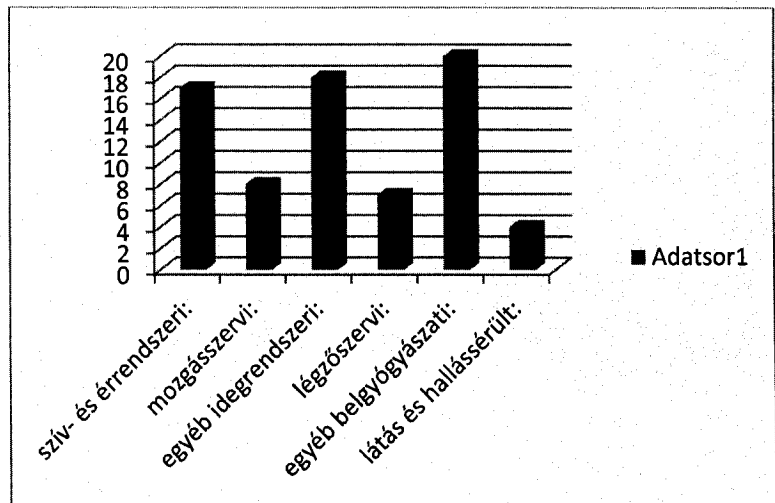
Dolgozók életkor szerinti megoszlása:

25 év alatt	1 fő
25-49 év között	28 fő
50-65 év között	45 fő
Összesen:	74 fő



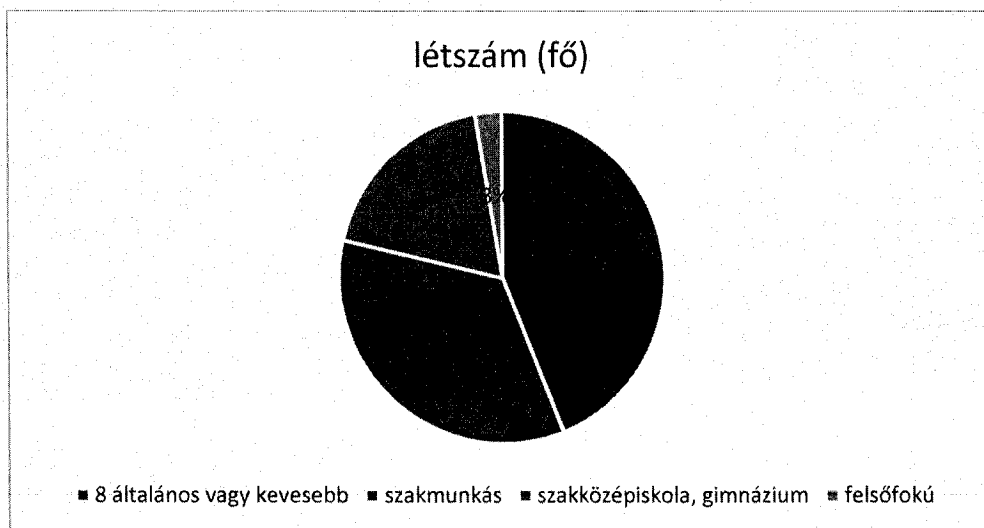
Dolgozók betegség szerinti megoszlása

szív- és érrendszeri:	17 fő
mozgásszervi:	8 fő
egyéb idegrendszeri:	18 fő
légzőszervi:	7 fő
egyéb belgyógyászati	20 fő
látás és hallásérült:	4 fő



Iskolai végzettség szerinti megoszlás :

Iskolai végzettség:	Létszám (fő)
8 általános, vagy kevesebb	33
szakmunkásképző	25
szakközépiskola, gimnázium	14
felsőfokú iskolai végzettség	2



Munkakörök

A Foglalkoztató a betanított és segédmunka végzésének lehetősége mellett a képesítéshez, illetőleg képzettséghez kötött munkakörök betöltését is igyekezett lehetővé tenni.

2019-ben is a rehabilitációs terv alapján dolgoztunk, mely szerint minden egyes dolgozónak a képességeihez mérten a legmegfelelőbb munkakört tudtuk biztosítani. Beszélgetések során felmértük, hogy mennyire motivált a dolgozó a nyílt munkaerő piaci álláskeresésre. Ennek kiemelt jelentősége van, hisz a tranzit foglalkoztatottak esetében előre is kell tekintenünk, a nyílt munkaerő piaci foglalkoztathatóságuk érdekében.

Egészségi állapotuk, képzettségük, motiváltságuk, illetve egyéni képességeik határozták meg, hogy milyen munkakört tudtak betölteni.

3646 termelés vezető asszisztens	4 fő	4
4222 recepció	3 fő	
7212 varrónő	1 fő	
7321 karbantartó lakatos	2 fő	
7524 karbantartó vill.szer.	1 fő	
8152 fémipari szer.dolg.	55 fő	
8219 szereldei dolgozó	4 fő	
8417 tehergépkocsivezető	1 fő	
8425 targoncavezető	1 fő	
7341 karbantartó műszerész	1 fő	
9112 takarító	1 fő	
Összesen:	74 fő	

Vannak egyszerűbb és összetettebb feladatok. Az egyszerűbb feladatoknál a kezűgyesség, figyelem, precízesség, gyorsaság került előtérbe. A tesztek eredménye alapján Ők kerültek a fémipari-szereldei munkakörökbe.

Az összetettebb feladatoknál már a fizikális erőnlétet is figyelembe kell venni. Akik ezen kritériumnak megfeleltek, a bontási műveleteket végzik. A varrodai, gépkocsivezetői, karbantartói, recepció munkaköröket szakképzett emberek látták el.

Valamennyi dolgozónk részére biztosítottuk a lehetőséget, hogy több munkafolyamatot is kipróbáljanak. A termelési team jelzése alapján biztosítottuk a munkakör módosításának a lehetőségét azoknál a dolgozónál, akik nem tudtak megfelelni az elvárásoknak, illetve lehetőséget biztosítottunk a fejlesztésre, gyakorlásra.

Egyéb foglalkoztattak

Évek óta alkalmazunk nem mmk, elsősorban kapuvári, szociálisan hátrányos helyzetű személyeket un. egyszerűsített foglalkoztatás keretében, tavalyi évben hátrányos helyzetű személyt 34 főt, 1604 munkanapban.

3. A 2019. évi gazdálkodási -termelési tevékenység bemutatása

Termelő tevékenységünk 2019-ben

Működésünket az állami támogatáson túl saját forrásból, termelésből származó bevételekből finanszírozzuk.

A fenti tevékenységeink közhasznú tevékenységnek minősülnek, hisz ezeken keresztül valósítjuk meg a rehabilitációs foglalkoztatást és kizárólag ilyen céllal végzünk termelést. A termelési folyamatok megválasztásánál nem a gazdaságosság, piacorientáltság a fő elvárás, hanem az, hogy illeszkedjen mmk dolgozóink fizikai és szellemei képességeihez, készségeihez. Az elmúlt évek tapasztalatai alapján elsősorban nem gépi, hanem kézi, magas élőkommunikációs igényű folyamatok végzésére törekedtünk. Ezen tevékenységek főként bér munkák voltak.

2019-ben a korábbi években kialakított üzleti megrendelésekre és partnerekre építettünk. Nagyrészt un. gyártási selejt termékek bontását, szelektálását végeztük. A munka előnye, hogy nem jár minőségi elvárásokkal, óradíjas elszámolású, továbbá a stabil készletek miatt jól tervezhető.

2019-ben is végeztünk fokhagyma tisztítást és osztályozást. Szezonális munka, előnye, hogy nem balesetveszélyes, nem igényel gépesítést és szakképesítést. Az előző évhez hasonlóan 2019-ben is hátrányos helyzetű munkavállalókkal teljesítettük ezt a feladatot, egyszerűsített foglalkoztatás keretében. A bér munka számlázása euro-ban történik.

Megtartottuk a kezdeti időszak legfőbb üzleti partnerével, a faipari tevékenységgel foglalkozó Gartenpro Kft-vel az együttműködést, jelenleg faház rögzítéshez használatos un. rögzítő csomagot készítünk, valamint együttműködünk Velux Magyarország Kft-vel, amely cég mind folyamatos, mind szezonális munkákkal megkeres bennünket.

Egy új üzleti partnerünk lett: a fertőszentmiklósi GeproBox Kft., a tőlük kapott megrendelés állomány egyelőre nem jelentős.

Saját termékgyártásunk 2019-ben sem hozott sok bevételt: zászló varrásra, madárodú készítésre szűkölt.

Főbb üzleti partnereink:

Autoliv Kft., Gartenpro Kft., BIO Service GmbH, Velux Magyarország Kft.

Az egyes bér munkákból és termelési tevékenységekből származó pénzügyi adatokat az egyszerűsített pénzügyi beszámoló tartalmazza.

A saját termelés mellett, legfőbb bevételi forrásunk az állami, költségvetési támogatás volt.

2019-ben az utófinanszírozásos támogatás 56 fő mmk munkavállalóra vonatkozott, de 54, 4 fő –re tudtuk lehívni a támogatást. 2019-ban az egy főre jutó támogatás mértéke 1. 415 e Forint. A tavalyi évben nem részesültünk egyszeri költségvetési támogatásban.

Fejlesztések, beruházások a 2019. évben

Az elmúlt évek folyamatos telephely fejlesztése 2019-ben vizesblokk teljeskörű korszerűsítéssel folytatódott, amely öltöző felújítást is jelentett. A beruházás két hónapig tartott. 2019-ben egy darab telephelyen kívüli raktárat béreltünk, miután 2019. február 28-al megszűnt az ipari parki műhely bérleménye.

Egyéb kiadások

Kft-nk és minden rehabilitációs foglalkoztató sajátossága, hogy nagyon magas a személyi jellegű kiadások aránya a költség nemek között. A bérköltségen túl, részben a munkaerő megtartása, másrészt a munkaerő-állomány nehéz szociális helyzete miatt is javadalmazási rendszert építettünk ki, a béreken túl. A vidéki dolgozók útiköltségét 100 %-ban térítjük. A könyvelési feladatokat külsős vállalkozó végzi, továbbá a műszaki vezetőnk is külsős, megbízási szerződés keretében látja el feladatait.

A gazdálkodásunkra, pénzügyi helyzetünkre vonatkozó adatokat a pénzügyi beszámoló részletezi.

4.Összegzés

2019-ben gazdaságilag stabil, kiegyensúlyozott évet zártunk. Szakmailag az elmúlt évben sokat fejlődtünk, amely eredményt az ellenőrzések is igazolnak. Célunk, hogy megfeleljünk az akkreditációs feltételeknek, üzleti partnereinkkel az eredményes munkát fenntartsuk. Célunk, hogy a tulajdonosunk által ránk bízott vagyont megfelelően kezeljük, illetve az általunk felvállalt feladatokat, foglalkoztatási céljainkat elérjük, illetve szélesítsük foglalkoztatási lehetőségeinket.

Előrettekintés: a cég hosszú távú eredményes működése érdekében szükség lenne egy jelentős géppark fejlesztésre, a magas élömunka igényű bér munkákról egy specializált szolgáltatás vagy termelő tevékenység elindítása felé történő elmozdulásra. Ez kizárólag pályázati forrásból lenne finanszírozható. Probléma, hogy az országunkban rendelkezésre álló pályázati forrásokhoz cégünk nem fér hozzá, vagy a nonprofit jelleg, vagy az önkormányzati tulajdon miatt.

Kapuvár, 2020. 05.12.


Horváth Judit

ügyvezető

Kapuvár, 2020. 05. 12.
Adószám: 211738-2-00
5330 Kapuvár, Kossuth u. 12.
Köznevelési Központ és
Szociális Foglalkoztatási
Központ