

Kapuvári Kéz-Mű és Szociális Foglalkoztató
Nonprofit Közhasznú Kft.

Beszámoló a kft. 2015. évi tevékenységéről

1. A társaság működésének, célja, feladatai

A kft. működésének célja Kapuvár város és környéke csökkent munkaképességű 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 (továbbiakban mmk) népesség munkaerőpiaci helyzete az elmúlt években jelentősen javult. A 20, majd későbbiekben 25 főt foglalkoztató cégek 2010-től érdekeltté váltak mmk-s dolgozók foglalkoztatásában, a rehabilitációs hozzájárulás mértékének növekedése miatt. Egyre több személy tudott elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon. A továbbra is inaktív mmk lakosság jelentős része azonban olyan hátrányokkal él, amelyek erősen befolyásolják munkavállalási esélyeit. Az érintettek többnyire alacsony iskolai végzettséggel; elavult, hiányos szakmai ismeretekkel; elbizonytalanodott személyiséggel; esetleg egyéb fogyatékossgal, megkopott kulcsképessegekkel; labilis szociális háttérrel rendelkeznek.

A 2015-ben általánosan jellemző munkaerőhiány miatt feladatunk volt, hogy az inaktív személyekkel felvegyük a kapcsolatot, illetve vizsgáljuk munkaképességüket, majd alkalmazásukat követően a fenti problémák kezelését is megkezdjük, elvégezzük.

2012-től változott a megváltozott munkaképességűekre vonatkozó minősítési továbbá pénzbeli ellátási rendszer. Un. komplex szakértői vizsgálat végzi a minősítést, amely az orvosi szempontok mellett szociális illetve foglalkozási rehabilitációs vizsgálatot is magában foglal. A korábbi 1.- 3. fokú rokkantság helyett B1, B2, C1, C2, D, E minősítés megszerzésére van lehetőség.

Foglalkozási rehabilitáció

Foglalkozási rehabilitáció az a folyamat (orvosi, foglalkozási, szociális, képzési és egyéb tevékenységek összessége), amely képessé teszi a tartósan akadályozott (fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű) embereket a megfelelő munka vállalására, megtartására és az egyenlő esélyű előmenetelre.

A foglalkozási rehabilitációban az elmúlt évtizedekhez képest jelentős változás következett be az utóbbi években. Míg korábban a tartósan akadályozott emberek többségét védett formában foglalkoztatták, addig ma a foglalkozási rehabilitáció elsődleges célja – összhangban a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemmel – a nyílt, vagy elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezés. Ez azt jelenti, hogy ma már nem az a fő cél, hogy a tartósan akadályozott emberek a speciálisan számukra létrehozott munkahelyeken, társaik között, az ép munkatársaktól elszigetelten, a piaci viszonyoktól védetten végezzenek munkát, hanem – leegyszerűsítve – hogy a többség számára elérhető, nyitott munkahelyeken, ép társaikkal együtt dolgozhassanak. Társaságunk a fenti fogalmi meghatározásban említett védett foglalkoztatónak minősül. Valós célnak fogalmazzuk meg a tranzitálást azokban az esetekben, ahol a munkáltatói és munkavállalói szándék együttesen a nyílt munkaerőpiaci kihelyezést preferálta. A nyílt

munkaerőpiaci kihelyezés azonban elsősorban a B1, C1 minősítésű ún. tranzit foglalkoztatottakra terjedhet ki, míg a többi csoportnál, akik tartós foglalkoztatottnak minősülnek, a foglalkozási rehabilitáció célja továbbra is a védett foglalkoztatás biztosítása lehet.

A társaságunk szakmai működését szabályozó 327/2012. (XI.16.) Kormány rendelet értelmében a nyílt munkaerőpiacra kihelyezést munkapróbával is elősegíthetjük. A munkapróba alapján az akkreditált munkáltatók a rehabilitációs hatóság hozzájárulásával megállapodást köthetnek más munkáltatóval (a továbbiakban: befogadó munkáltató) a tranzit foglalkoztatásban részt vevő megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaszerződéstől eltérő, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatására munkatapasztalat és munkagyakorlat szerzése céljából. Az egyéni támogatás időtartama alatt több alkalommal is sor kerülhet munkapróbára, de a munkapróbák együttes időtartama legfeljebb 4 hónap lehet.

2015-ben három dolgozónk vett részt munkapróbán. Két új megállapodást kötöttünk az alábbi befogadó munkáltatókkal: Metna Kft. Veszény, valamint Margit Kórház Csorna. Továbbá az év elején munkapróbán résztvevő személynél előző évről áthúzódó munkapróbáról beszélhetünk. Két főt tranzitáltunk 2015-ben. Az év második felében munkaerőhiány miatt nem tudtunk munkapróba szerződéseket kötni és tranzitálni munkavállalókat. Egész évben volt érvényes munkaerő igényünk a területileg illetékes rehabilitációs szakigazgatási szerv (rszsz) felé, azonban nem volt eredményes kiközvetítés. Saját erőből is kerestünk munkaerőt, minimális sikereket értünk el.

A foglalkozási rehabilitáció másik eredményes eszköze a képzés: 2015-ben saját forrásból szitanyomó képzést tudtunk szervezni, amelyen három fő vett részt. Mivel szeretnénk ezt a tevékenységet mi magunk is üzemeltetni, nem célunk, hogy más, nyílt munkaerőpiaci szereplőnél helyezkedjenek el dolgozóink, ugyanakkor cél a tevékenység növelése olyan szintre, hogy nem támogatott munkaerőt is foglalkoztatni tudjunk szitanyomóként.

A foglalkozási rehabilitációs munkánk során a rehabilitációs tanácsadónk és a rehabilitációs mentorunk szerepe kiemelkedő. Feladatuk, hogy a termelési folyamatokon kívüli rehabilitációs munkát koordinálja az arra rászorultaknál. Mivel 2015-ben célul tűztük ki, hogy a jelentkezők 95-100 %-át felvegyük, kidolgoztunk egy felvételi eljárást, amelyet szintén a rehabilitációs tanácsadó koordinál. A felvételi eljárás része, hogy előzetesen teszteljük, hogy a termelési és rehabilitációs tevékenységünk hogyan eredményezheti a sikeres rehabilitációt. A rehabilitációs tanácsadónk már a felvételi eljárásban egy elbeszélgetést tart a jelentkezővel, amely során előzetesen felmérjük az mmk-s személy képességeit, készségeit. Amennyiben munkaviszony létesül, a mentorunk, a termelési team és a segítő személy nyomon követi a munkavállalót a beilleszkedésben, munkavégzésben, munkahelyi létben. A három hónapos próbaidő után értékeljük a dolgozót, ha megfelelő számára az adott munkakör, akkor marad, ha nem, akkor más munkakörbe helyezük át, esetleg a munkaviszonya megszűnik, ha semmiképpen nem megfelelő számára a munka. Ekkor kerül sor a rehabilitációs terv elkészítésére. Rehabilitációs szakembereink fejlesztő foglalkozásokat szerveztek. Az egyéni esetgondozások elsősorban a munkahelyi problémák, a családi és szociális nehézségek, valamint az orvosi rehabilitációval kapcsolatos feladatokra terjedtek ki, továbbá a rehabilitációval kapcsolatos ellátások intézésére.

Összességében: törekszünk a jogszabályokban megfogalmazott szakmai célok teljesítésére. Valós rehabilitációs terveket dolgoztunk ki, komoly módszertani háttérrel, képességfelmérésekkel, interjúkkal, egyéni beszélgetésekkel, termelési team javaslataival.

2015-ben is a szakmai ellenőrzéseket a Magyar Államkincstár és a NRSZH munkatársai végezték. Az ellenőrzések nem állapítottak meg hiányosságokat.

A munkaerő állományunk az elmúlt években jelentős mértékben átalakult: nőtt a súlyos fogyatékos, szakképzetlen munkaerő létszáma, így rehabilitációs teendőink is.

2. A 2015.évi dolgozói állomány jellemzői

Kapuvári Kéz-Mű Kft 2015.évi létszám adatai:

Hónap	Összes dolgozó statisztikai állományi létszáma	Mmk-s dolgozók statisztikai állományi létszáma	Összes dolgozó munkajogi létszáma	Mmk-s dolgozók munkajogi létszáma
január	60	54	62	55
február	60	55	62	56
március	57	52	60	54
április	59	54	62	56
május	61	56	63	57
június	62	57	65	57
július	64	59	68	60
augusztus	67	61	68	61
szeptember	70	64	68	64
október	71	63	72	63
november	70	62	73	63
december	72	64	73	64

Az adatok nem tartalmazzák az egyszerűsített foglalkoztatotti létszámot.

Tranzit-tartós foglalkoztatás szerinti megoszlás

Hónap	Tranzit foglalkoztatottak stat. állományi létszáma	Tartós foglalkoztatottak stat. állományi létszáma
Január	41	13
Február	41	14
Március	39	13
Április	42	12
Május	43	13
Június	42	15
Július	45	14
Augusztus	42	19
Szeptember	38	25
Október	37	26
November	38	24
December	37	27

2015-ben alkalmazásban álló mmk-s dolgozók lakóhely szerinti megoszlása

Lakóhely megnevezése	Munkavállalói létszám
Babót	4
Beled	3
Bogyoszló	2
Cirák	3
Csorna	7
Dénesfa	2
Farád	2
Fertőd	1
Fertőszéplak	1
Gyóró	1
Himód	1
Kapuvár	28
Kisfalud	1
Kóny	1
Mihályi	2
Osló	6
Petőháza	1
Rábakecöl	1
Rábatamási	4
Répceszemere	1

Szárföld	2
Vadosfa	1
Vásárosfalu	1
Vitnyéd	2

Nemek szerinti megoszlás:

Nem	Létszám
Nő	45
Férfi	33

Iskolai végzettség szerinti megoszlás:

Iskolai végzettség	Létszám
8 általános vagy kevesebb	39
szakmunkásképző	25
szakközépiskola, gimnázium	12
felsőfokú iskolai végzettség	2

Az év második felében nőtt a tartós foglalkoztatott alkalmazottak száma. Az adat igazolja, hogy a súlyosabb betegséggel, fogyatékkal élő munkavállalóink száma növekedett, másrészt elmondható, hogy dolgozóink ismételt komplex felülvizsgálata megkezdődött és kicsit enyhült a minősítés szigora, több embert soroltak vissza tartós foglalkoztatott kategóriába.

Továbbra is elsősorban kapuvári és környéki munkavállalókat alkalmazunk; adataink igazolják ezt, azonban a térségben nem sok rehabilitációs foglalkoztató működik, így próbálunk felvenni távolabbi településen élő, de rászorult jelentkezőket is. Vizsgálva az alap statisztikai adatokat valóban az idősebb, alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalóink vannak túlsúlyban, azonban elmondható, hogy az elmúlt öt évben növekedett a szakmunkás képesítéssel rendelkező munkavállalóink létszáma. Sajnos munkaköreink alapján nagy részük betanított munkakörben foglalkoztatható.

Munkakörök szerinti megoszlás:

Munkakör	Létszám
szereldei dolgozó	47
fémipari-szereldei dolgozó	20
karbantartó	3
rehabilitációs mentor	1
recepációs-adminisztrátor	2
épületgondnok	1
minőségellenőr	1
termelésvezető-asszisztens	2
raktáros	1

(* A statisztikai adatok a 2015-ben alkalmazott összes megváltozott munkaképességű személy adatait tartalmazzák, függetlenül a foglalkoztatás időtartamától.)

3. A 2015. évi gazdálkodási -termelési tevékenység bemutatása

Termelő tevékenységünk 2015-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-s dolgozóink fizikai és szellemei képességeihez, készségeihez. Az elmúlt évek tapasztalatai alapján elsősorban nem gépi, hanem kézi, magas élőlátás igényű folyamatok végzésére törekedtünk. Ezen tevékenységek főként bér munkák voltak. Az évet fix, stabil megrendelésekkel indíthattuk, amelyek lekötötték munkaerő-kapacitásunkat, sőt elmondható, hogy az év egészében meghaladták azt. A munkaerőhiány miatt sajnos nem tudtunk fejlesztéseket végrehajtani, ilyen például a szitanyomó műhely beindítása valamint a fémipari-szereldei műhely fejlesztése.

Főbb üzleti partnereink:

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

2015-ben folyamatosan bővült az ugyancsak Autoliv Kft. bér munkáira épülő fémipari-szereldei műhelyünk. Nagyon előnyös termelési folyamat, ugyanis nincsenek a többi ágazatra jellemző nagyon szigorú minőségi követelmények, illetve saját ütemezésű a szállítás is. A munka hátránya, hogy nagy raktár igényű. Mivel gazdaságilag is kedvező bér munkának bizonyult. Míg a szereldei munka kb egy 250 nm-es önálló épületrészben, un. II. épület blokkunkban történik, bontási tevékenységünket az egykori faipari műhelyünkben végezzük. Ehhez a munkához használjuk a nagy raktárunk nagy részét, illetve 2015. évvégén szerződést kötöttünk egy újabb raktár bérlésére is.

2015-ben is végeztünk fokhagyma tisztítást és osztályozást. Szezonális munka, de szintén előnye, hogy nem balesetveszélyes, nem igényel gépesítést és szakképesítést. Az előző évhez hasonlóan 2015-ben is hátrányos helyzetű munkavállalóval teljesítettük ezt a feladatot, egyszerűsített foglalkoztatás keretében.

Ezt a tevékenységet un. I. épületblokkunkban végeztük.

Saját termékgyártásunk 2015-ben sem volt jelentős, kizárólag zászló varrásra szűkölt. Ennek oka elsősorban a munkaerő hiány.

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.

2015-ben az utófinanszírozásos támogatás 50 fő mmk-s munkavállalóra vonatkozott. Már 2013. óta 1.120 e Forint támogatás járt egy fő mmk-s foglalkoztatott után. A 2014-ben kiírásra került támogatási pályázat alapján nem volt egyértelmű, hogy az üzleti partnerek részére végzett termelési munkák is levonható-e a támogatási összeg 100 %-a vagy arányosítani szükséges. A

pályázatban az arányosítást jelöltük meg. 2015-ben kaptunk egyértelmű állásfoglalást, amikor már nem volt lehetőség a támogatási összeg módosítását kérvényezni. A tavalyi évben 53. 760 e Forint költségtámogatást kaptunk, továbbá 2015. decemberéig használhattuk fel elsősorban fejlesztésekre a kormányrendelet által szabályozott egyszeri támogatást, 4. 583 e Forintot.

A pályázati és támogatási feltételek nem változtak az előző évihez képest.

Fejlesztések, beruházások a 2015. évben

2015-ben is folytattuk és befejeztük a telephely korszerűsítésünket. A tavalyi évben a II. épületblokkunk aljzat javítását, az épület előtti nyitott terasz fedését, a III. épület LED-es világítását, valamint az irodaépület külső , esztétikai javítását végeztük el. Karbantartáson, korszerűsítésen túl szükséges az épületfejlesztés is, ugyanis épülethiánnyal küzdünk. Célunk egy új , kb. 50 nm-es műhely valamint öltözőhelyiségek kialakítása. A fejlesztést a használatunkban lévő un. nagy-raktár helyiségünk átalakításával valósítanánk meg, a tavalyi évben az épület tetőszerkezetének cseréje történt meg.

2015-ben is folyamatos volt az új típusú , akadálymentes munkaasztalok és munkaszékek beszerzése termelő üzemeinkbe. Továbbá kisebb beszerzéseink között szerepelt a fémipari-szereldei műhely eszközfejlesztése.

Szervezetirányításban fontos , már évek óta tervezett fejlesztés volt az ISO 9001-es minőségirányítási rendszer bevezetése. A tanúsítványt 2014. novemberében szereztük meg. A kidolgozott rendszerre épülve rendeltük meg a vállalatirányítási szoftverünket, amely három modulból áll. Raktározási modul, termelési modul, rehabilitációs modul. A 2015.évben csak a rehabilitációs modult sikerült beindítani, személyi kapacitások hiányában. A modul révén átlátható nyilvántartást tudunk végezni, valamint nyomon követhetők az esetgondozás is.

4.Összegzés

2015-ben gazdaságilag stabil, kiegyensúlyozott évet zártunk. Eredményeinket a munkaerő hiány megszüntetésével tovább szépíthettük volna. Szakmailag az elmúlt évben sokat fejlődtünk, amely eredményt az ellenőrzések is igazolnak. Komoly erőforrásokat fordítottunk a foglalkozási rehabilitációra, realizálva előző évi tervünket. Sikeresen folytattuk telephely fejlesztésünket, mind épület, mind szervezet fejlesztési szinten, a 2015-re kitűzött tervek nagy részét megvalósítottuk.

A szakembereink képzésének tervét, valamint az egyedi megrendelésekre épülő szakműhely beindítását nem sikerült megvalósítanunk, kapacitás hiány miatt.

Célunk, hogy megfeleljünk az akkreditációs feltételeknek, üzleti partnereinkkel az eredményes munkát fenntartsuk. Célunk, hogy tulajdonosunk által ránk bízott vagyont megfelelően kezeljük, illetve az általunk felvállalt feladatokat , foglalkoztatási céljainkat elérjük.

Kapuvár, 2016. 05. 19.

Horváth Judit

ügyvezető