

# Útmutató – fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltatók részére

Összeállította:

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma, Támogatási és Foglalkozási Rehabilitációs Főosztálya

a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság,  
valamint a Nemzeti Fogytékosságügyi- és Szociálpolitikai Közhasznú Nonprofit Kft.  
közreműködésében.

*Jelen Útmutató a fejlesztő foglalkoztatást, mint szociális szolgáltatást biztosító szervezetek, intézmények számára került összeállításra, az egységes működés és jogalkalmazás biztosítása érdekében. Az Útmutató tartalmazza a tevékenység folytatására vonatkozó alapvető szabályokat, javasolt eljárásokat.*

1.	Előzmények .....	4
2.	A fejlesztő foglalkoztatás célja, szereplői .....	5
3.	A fejlesztő foglalkoztatás alanyai .....	6
3.1.	A fejlesztő foglalkoztatást nyújtó foglalkoztató (szociális intézmény), munkáltató .....	6
3.2.	A fejlesztő foglalkoztatásba bevonható személyek .....	7
4.	A fejlesztő foglalkoztatás jogviszonyai .....	10
4.1.	Munkaviszonyban történő foglalkoztatás .....	10
4.2.	Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás .....	13
5.	A fejlesztő foglalkoztató működésének feltételei .....	18
5.1.	Tudnivalók a Szolgáltatói Nyilvántartásról .....	18
5.2.	A nyilvántartásba vételi eljárás menete .....	18
6.	A fejlesztő foglalkoztatás finanszírozása.....	21
6.1.	A pályázati úton történő finanszírozás rendszere.....	21
6.2.	Az állami (Szociális és gyermekvédelmi Főigazgatóság) fenntartásában lévő intézmények finanszírozása 24	
7.	A fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltató működéshez kapcsolódó feladatai.....	25
7.1.	A fejlesztő foglalkoztatás szakmai programjának elkészítése .....	25
7.2.	Személyi feltételek biztosítása.....	26
7.3.	Tárgyi feltételek biztosítása.....	27
7.4.	Pénzügyi erőforrások biztosítása .....	28
7.5.	A foglalkoztató jelentési kötelezettsége .....	28
8.	A fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltató dokumentációs feladatai.....	30
9.	A fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltató szakmai feladatai .....	32
9.1.	Az egyén állapotát, készségeit, képességeit figyelembe vevő tervezés .....	32
9.2.	Kompetenciák fejlesztése, kiépítése, fejlesztés, betanítás .....	32
9.3.	A munkaerőpiacra történő kivezetés előkészítése .....	33
9.4.	Termeléshez, szolgáltatáshoz kapcsolódó feladatok .....	34
10.	Új fejlesztő foglalkoztatás kialakításának lépései .....	35
10.1.	Fejlesztő foglalkoztatás előkészítése.....	35
10.2.	Nyilvántartási engedély beszerzése.....	37
10.3.	Pályázat benyújtása, szerződéskötés .....	37
10.4.	Működtetés .....	38
10.5.	Értékelés.....	38
11.	Ellenőrzés.....	39
11.1.	Az NSZI ellenőrzései a pályázati úton finanszírozott fenntartók esetében .....	39
11.2.	A MÁK pénzügyi ellenőrzése A pályázati úton finanszírozott foglalkoztatóknál .....	40
11.3.	Az SZGYF pénzügyi és szakmai ellenőrzése a saját fenntartásában lévő foglalkoztatóknál.....	42
11.4.	A kormányhivatal, mint engedélyező szerv ellenőrzése.....	43
12.	Partnerségi kapcsolatok kiépítése, jó gyakorlatok .....	44
13.	Vonatkozó jogszabályok .....	46

## 1. ELŐZMÉNYEK

A fejlesztő foglalkoztatás bevezetése előtt is fontos társadalmi feladat volt a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek ellátásának, rehabilitációjának, foglalkoztatásának biztosítása és támogatása, egyrészt a munkahelyen, másrészt a szociális ellátásban részülők esetén a szociális intézményen belül.

Mérföldkőnek számított a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló **8/1983. (VI.29.) EüM-PM együttes rendelet** hatályba lépése, amely szabályozta a **megváltozott munkaképességű dolgozók munkáltatói rehabilitációjával kapcsolatos eljárásokat, a munkáltatók és az állami szervek ezzel összefüggő feladatait**<sup>1</sup>. Ennek alapján a kijelölt célszervezetek és a szociális foglalkoztatók a megváltozott munkaképességű személyek százalékos egészségromlására és a foglalkoztatottak számának függvényében dotációban részesültek.

A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló **1993. évi III. törvény** (a továbbiakban: Szt.) 2006. január 1-jétől tartalmazta az ellátottak **szociális intézményen belüli foglalkoztatására vonatkozó szabályokat**<sup>2</sup>. A szociális foglalkoztatás bevezetése megteremtette a lehetőséget arra, hogy az intézményekben ellátott – fogyatékossgal élő, szenvedélybeteg és pszichiátriai beteg – személyek a munkavégzéshez szükséges fejlesztésben vegyenek részt, vagy munkát végezzenek. Az orvosi és szociális rehabilitáció mellett fontos lépés volt a fogyatékos, egészségkárosodott személyek munkavégzési képességének megőrzése, fejlesztése.

Szociális foglalkoztatást biztosíthatott maga az intézmény, vagy az intézménnyel az ellátottak szociális foglalkoztatására megállapodást kötött un. külső foglalkoztató.

Az előzetes tapasztalatokra építve, az addigi szociális foglalkoztatás helyett a fejlesztő foglalkoztatás, mint önálló szociális szolgáltatás 2017. április 1-jén indult.

---

<sup>1</sup>A szociális foglalkoztatók szervezetéről, működéséről és gazdálkodásáról szóló szabályokat a 22/1983. (Eü. K22) EüM-PM együttes utasítás részletezte.

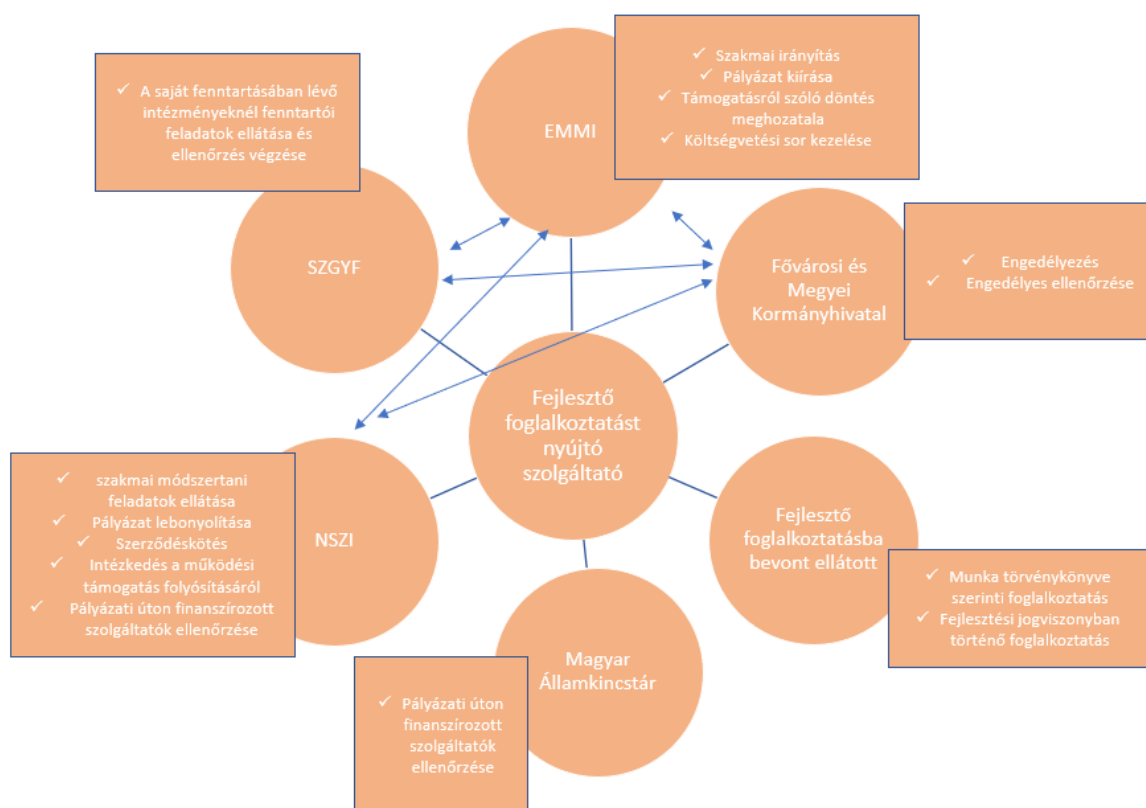
<sup>2</sup>A szociális foglalkoztatást végző intézmények engedélyezésére és a szociális foglalkoztatás támogatására vonatkozó szabályokat a 112/2006. (V.12.) Korm. rendelet tartalmazta.

## 2. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS CÉLJA, SZEREPLŐI

A fejlesztő foglalkoztatás célja az Szt. szerint a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén felkészítése az önálló munkavégzésre vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre, egészségi állapotának, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatás biztosítása útján.

A „fejlesztő foglalkoztatás” fogalom arra utal, hogy a foglalkoztatás nem éri el az akkreditált foglalkoztatás szintjét/minőségét, de lényegesen különbözik a terápiás célú tevékenységtől. Köztes forma, amely a munkavégzésről szól, komplex módon nyújt foglalkoztatási és fejlesztési szolgáltatási elemeket az érintettek számára–figyelembe véve a terápiás szükségleteket.

Az alábbi ábra a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatót középpontba állítva mutatja be az ellátórendszer szereplőit, és azok legfontosabb feladatait.



### 3. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ALANYAI

A fejlesztő foglalkoztatás– a szociális foglalkoztatáshoz hasonlóan – **kétfajta jogviszonyban valósulhat meg**: a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyve (továbbiakban: **Mt.**) **szerinti munkaviszonyban** és a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (továbbiakban: **Szt.**) **szerinti fejlesztési jogviszonyban**. **A jogviszony alanyai lehetnek:**

- a fejlesztő foglalkoztató, vagy munkáltató (3.1.),
- a fejlesztő foglalkoztatott, vagy munkavállaló (3.2.).

#### 3.1. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁST NYÚJTÓ FOGLALKOZTATÓ (SZOCIÁLIS INTÉZMÉNY), MUNKÁLTATÓ

A fejlesztő foglalkoztatás bevezetése révén a foglalkoztatóvá válás lehetősége kiszélesedett. A 2017. április 1. napjától hatályos szabályozás értelmében fejlesztő foglalkoztató lehet:

- az intézményi jogviszony alapján **szociális** szolgáltatást, ellátást nyújtó **intézmény, szolgáltató, aki**
  - a saját ellátottjainak nyújt fejlesztő foglalkoztatást,
  - több intézménnyel együtt hozott létre fejlesztő foglalkoztatót,
  - más intézmény ellátottját (is) foglalkoztatja,
- valamint **más**, a szolgáltatói nyilvántartásba fejlesztő foglalkoztatást nyújtóként bejegyzett **egyéb szervezet**, amelyik másfajta szociális szolgáltatást, ellátást nem nyújt.

**Szociális intézmény:** az Szt. által szabályozott, állami, nem állami, egyházi fenntartó által működtetett, ápolást, gondozást, rehabilitációt, lakóotthoni, támogatott lakhatást biztosító szolgáltatást, valamint nappali ellátást nyújtó intézmény.

A fejlesztő foglalkoztatás szociális szolgáltatásnak minősül, a foglalkoztatást nyújtó szervezet szociális szolgáltató, a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő személy pedig igénybevevő, illetve ellátott.

**Munkáltató:** az Mt. szerint az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. Jogképes személynek tekintendő az, akinek jogai és kötelezettségei lehetnek: természetes személy (pl. egyéni vállalkozó, magánszemély), jogi személy (pl. gazdasági társaság, Kft., Rt., alapítvány, egyesület, önkormányzat, többcélú társulás, egyház), jogi személyiséggel nem rendelkező társaság (pl. Kkt., Bt.).

Amennyiben az ellátott számára szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézmény fenntartója és a fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltató fenntartója különböző, úgy minden esetben szükséges, hogy a két fenntartó megállapodást kössön az ellátott személy fejlesztő foglalkoztatásáról.

### 3.2. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁSBA BEVONHATÓ SZEMÉLYEK

**A fejlesztő foglalkoztatásba az a személy vonható be, aki az alábbi feltételeknek együttesen megfelel:**

- a) szociális szolgáltatást vagy ellátást vesz igénybe, és
- b) állapota szerint fogyatékossgal élő, vagy pszichiátriai beteg, vagy szenvedélybeteg, vagy hajléktalan személy, és
- c) megfelel az Szt. szerinti általános feltételeknek.

**Az a) pontban megfogalmazott feltételnek való megfeleléshez az alábbi szociális szolgáltatások, vagy ellátások valamelyikének igénybevétele szükséges:**

- közösségi alapellátás,
- támogató szolgáltatás,
- nappali ellátás,
- átmeneti elhelyezést nyújtó intézményi ellátás,
- ápolást-gondozást nyújtó intézményi ellátás,
- rehabilitációs intézményi ellátás,
- lakóotthoni ellátás,
- támogatott lakhatás.

**A b) pontban jelölt állapotok fogalmi meghatározása a következő:**

**Fogyatékossgal élő:** a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény szerint az, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.

**Pszichiátriai beteg:** az Szt. 71.§ (1) bekezdése alapján a pszichiátriai betegek otthonába felvehető az a krónikus pszichiátriai beteg, aki az ellátás igénybevételének időpontjában – jogszabályban meghatározott szakvélemény alapján – nem veszélyeztető állapotú, akut gyógyintézeti kezelést nem igényel, és egészségi állapota, valamint szociális helyzete miatt önmaga ellátására segítséggel sem képes.

**Szenvedélybeteg:** az Szt. 71/A. §-a szerint a szenvedélybetegek otthonába annak az ápolását, gondozását végzik, aki - jogszabályban meghatározott szakvélemény alapján - szomatikus és mentális állapotát stabilizáló, illetve javító kezelést igényel, önálló életvitelre időlegesen nem képes, de kötelező intézeti gyógykezelésre nem szorul.

**Hajléktalan:** az Szt. 4. § (3) bekezdése értelmében hajléktalan az, aki éjszakáit közterületen, vagy nem lakás céljára szolgáló helyiségben tölti. A legújabb definíciók szerint hajléktalan az, aki életvitelszerűen közterületen élő személy. Az Szt. 74/A. §-a alapján a hajléktalanok rehabilitációs intézménye annak az aktív korú, munkaképes hajléktalan személynek az elhelyezését szolgálja, akinek szociális ellátása ily módon indokolt, és aki önként vállalja a rehabilitációs célú segítőprogramokban (pl: fejlesztő foglalkoztatásban) való részvételt.

### A c) pontban jelölt, Szt. szerinti általános feltételek a következők:

- **A 16. életévét betöltötte** – az 2019. január 1-jétől hatályos szabályok szerint egységesen irányadó az Mt. szerinti foglalkoztatás esetén és az Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás esetén is.
- **Nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt** – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) szerint az általános öregségi nyugdíjkorhatár a 65. életév *(1954-ben születettek: 63. életév betöltését követő 183. nap, az 1955-ben születettek: betöltött 64. életév, az 1956-ban születettek: 64. életév betöltését követő 183. nap, az 1957-ben vagy azt követően születettek, a betöltött 65. életév).*
- **Más kereső tevékenységet nem végez** – hiszen nem indokolt a fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel, ha a fejlesztés oly mértékben sikeres, hogy a célok megvalósultak (vagy már a bevonáskor teljesülnek), tehát az egyén a nyílt munkaerőpiacon, vagy akkreditált foglalkoztatónál munkaviszonyban is tud dolgozni. A fejlesztő foglalkoztatásban való részvételt azok számára szükséges biztosítani, akik más jogviszonyban nem képesek munkavégzésre. Aki számára pedig képességei, készségei alapján reális lehetőség a munkaviszonyban történő foglalkoztatás akár a nyílt munkaerőpiacon, akár védett körülmények között az akkreditált foglalkoztatónál, akkor őt abban kell segíteni.

Ilyen más kereső tevékenységnek minősül a munkaviszony, de idetartozik az Szt. 4. § (1) bekezdés j) pontja szerint „minden olyan munkavégzéssel járó tevékenység, amelyért ellenérték jár.”

- **Az egészségi állapot, foglalkoztathatóság vizsgálata** – A munkaviszonyban történő foglalkoztatást **foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat előzi meg.** Itt kerül sor **az adott munkakörre vonatkozó foglalkoztathatóság vizsgálatára.**

**Ha a foglalkozás-egészségügyi orvos szerint munkaviszonyban nem foglalkoztatható** az intézményi ellátott, akkor tud javaslatot tenni a szakpszichológus és az intézményvezető arra, hogy milyen egyéni fejlesztés ajánlott. Az együttesen kialakított véleményük alapján kerülhet az adott személy fejlesztési jogviszonyba.

A döntésben részt vevő személyek:

- **foglalkozás-egészségügyi orvos,**
- **munka szakpszichológus, vagy a munka- és szervezet szakpszichológus** szakterületen praktizáló szakpszichológusok diplomáinak megfelelően,
- a szociális szolgáltatást biztosító **intézmény vezetője.**



**A fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonás folyamata:**



## 4. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS JOGVISZONYAI

A fejlesztő foglalkoztatás **kétfajta jogviszonyban** valósulhat meg, a 3. pontban részletezett eljárás eredményétől függően **munkaviszonyban** vagy **fejlesztési jogviszonyban**.

### 4.1. MUNKAVISZONYBAN TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁS

A fejlesztő foglalkoztatásban „**alapeset**” a **munkaviszonyban történő foglalkoztatás**. (Magyarország Alaptörvénye XII. cikk (1) bekezdés értelmében mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.)

**Célja** az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, felkészítés a nyílt munkaerő-piacra történő kilépésre.

Az Mt. szerinti foglalkoztatáshoz **foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat** és javaslat szükséges. A foglalkozás-egészségügyi szakember véleményt ad a munkaköri, szakmai és személyi higiénés alkalmasságról, valamint (a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998.VI.24. NM rendelet alapján) arról, hogy az adott munkakörben az érintett személy alkalmazható-e.

A munkaviszonyban történő foglalkoztatásra **alapvetően az Mt. rendelkezései az irányadóak**, attól eltérni csak az Szt-ben felsorolt esetekben lehet.

A fejlesztő foglalkoztatónak **munkaszerződést kell kötnie** az elláttal, amelyben meg kell határozni a munkavállaló munkakörét, az alapbérét, valamint a munkavégzés helyét.

Előfordulhat, hogy a fejlesztő foglalkoztatásba bevonandó **ellátott cselekvőképességében korlátozott vagy cselekvőképtelen**:

- **cselekvőképtelen** személy esetén helyette a **törvényes képviselő tehet jognyilatkozatot**,
- **cselekvőképességében** a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban **részlegesen korlátozott személy** esetében a törvényes képviselő **hozzájárulása** szükséges a munkaszerződés megkötéséhez, módosításához, megszüntetéséhez, vagy kötelezettségvállaláshoz.

A munkaviszony az Szt. alapján **határozott időre jön létre**, de a határozott idejű foglalkoztatás az **öt évet meghaladhatja**. A határozott idejű foglalkoztatás alatt nem a hónapról hónapra történő hosszabbítás értelmezendő, mert az joggal való visszaélés. A hosszabbítást elsősorban az ellátott egészségi állapota és a munkáltató működése, az elvégzendő feladat befolyásolhatja, nem értelmezendő alatta a hónapról hónapra történő hosszabbítás. A határozott idő nem csupán magának a munkaszerződés hosszabbításáról szól, a helyes értelmezés itt a „meg”határozott idő. A munkaszerződésben meghatározott idő lejártá előtt ezért meg kell történnie az egyéni foglalkoztatási terv felülvizsgálatának is, s ennek figyelembevételével kell dönteni a további utakról, lehetőségekről.

A **munkaidő maximum napi 8 óra (heti 40 óra)** lehet, de az egyén egészségi állapotának, felkészültségének függvényében a munkavégzés időtartamát érdemes fokozatosan növelni, a

napi 4 órás, 6 órás **részmunkaidős munkavégzés** megfelelő ellátása esetén célszerű a teljes munkaidős foglalkoztatást szorgalmazni. Ha a munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére **legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.**

Az Mt. szerint, ha a felek a munkaidő tartamában nem állapodtak meg, akkor az teljes munkaidőre, napi 8 órás foglalkoztatásra jön létre. Ezért ügyelni kell arra, hogy már a munkaszerződés megkötésekor a munkaidő hossza egyértelműen meghatározásra kerüljön.

Ha teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidősre kívánnak átállni, ehhez is a felek közös megegyezése szükséges, a munkaszerződést módosítani kell.

Lehetőség van **havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen napi munkaidő-beosztás** szerint is meghatározni a munkaidőt. Ezáltal a fogyatékos, pszichiátriai beteg, szenvedély beteg, hajléktalan személy munkavégzéssel töltött ideje egészségi, mentális állapotához igazodóan rugalmasan változtatható.

Az ellátott, mint munkavállaló a munkaviszonyban **rendkívüli és többműszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehető igénybe.**

**A munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén legalább a minimálbért köteles biztosítani a munkáltató.** Részmunkaidőben történő munkavégzés esetén a munkaidő arányában kell a munkabért is arányosítva meghatározni.

**A munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani:**

- a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
- a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;
- a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani;
- köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani - az ellátott speciális szükségleteinek megfelelően - az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit;
- a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni;
- a munkavállaló számára az esetleges szakmai előrelépés lehetőségét biztosítani, melyhez:
- figyelembe kell venni az alkalmazott személyes rehabilitációs tervében meghatározott pályatervet;
- gondoskodni kell arról, hogy a foglalkoztatott az előrelépéséhez szükséges tapasztalatot, gyakorlatot megszerezze;
- lehetőséget kell biztosítani arra, hogy képzések, továbbképzések keretében a foglalkoztatott megszerezze azt a tudást, képesítési feltételt, amelynek alapján megszerezheti a szakmai előrelépéshez szükséges végzettséget;
- lehetővé kell tenni az alacsonyabb óraszámú foglalkoztatásból magasabb óraszámúban történő munkavégzést;
- biztosítani kell a magasabb szintű munkakörbe való továbblépést a megszerzett munkatapasztaltnak, valamint végzettségnek megfelelően.

A munkavégzéssel összefüggésben **a cselekvőképtelen munkavállaló egészségi állapotára tekintettel az Mt. 212. §-a speciális szabályokat határoz meg**, melynek betartására fokozottan ügyelni kell a fejlesztő foglalkoztatás során is. Ezek a következők:

- A cselekvőképtelen vagy cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotára figyelemmel tartósan, folyamatosan képes ellátni.
- A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.
- A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.
- A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető. Fiatal munkavállaló például csak egy heti munkaidőkeretben foglalkoztatható, tehát a cselekvőképtelen fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő személy is.

**A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor is az Mt. általános rendelkezései** az irányadóak. A fejlesztő foglalkoztatás keretében létesített munkaviszony alapvetően a határozott idő lejártával szűnik meg, de felmentéssel is meg lehet szüntetni, ha a munkáltató felszámolási, vagy csődeljárás alatt áll, vagy a munkavállaló képességeire tekintettel, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső okból lehetetlenné válik.

**Speciális megszűnési ok** az Szt. szabályai szerint az intézményi jogviszony megszüntetése. Tekintettel arra, hogy a fejlesztő foglalkoztatásba, ezen belül munkaviszonyba az a személy vonható be, aki intézményi jogviszonnyal rendelkezik. Ezért, ha **az intézményi jogviszonya az ellátottnak megszűnik, akkor a munkaviszonya is megszűnik.**

**Munkaviszonyban az Mt. általános szabályaitól eltérően az alábbi szabályokat nem kell alkalmazni** fejlesztő foglalkoztatás során az ellátottra:

- az 53. §-át (munkaszerződéstől eltérően nem foglalkoztatható),
- a 94. §-át (4 hónapi munkaidőkeret nem állapítható meg),
- a 98. §-át (elszámolási időszak nem alkalmazható),
- a 100. §-át, (osztott napi munkaidőben nem foglalkoztatható),
- a 103. § (1)-(2) és (6) bekezdését (a munkaközi szabályra vonatkozó rendelkezések),
- VI. fejezetét (a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás szabályai),
- a XV. fejezetét – kivéve a 192. § (1) bekezdését és a 212. §-t – (a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó szabályok, az un. atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szabályok),
- a XVI. fejezetét (munkaerő-kölcsönzés keretében nem foglalkoztatható)
- a XVIII. fejezetét (a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokra vonatkozó szabályok).

A fejlesztő foglalkoztatást végző munkáltatóra Mt. szerinti foglalkoztatás esetén a **járadéklevonás szempontjából az általános adózási szabályok** az irányadók.

**Kedvezmény illeti meg a munkáltatót**, a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 13. §-a alapján, ha például komplex minősítéssel rendelkező megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat. A munkáltató legfeljebb a minimálbér kétszereséig terjedő jövedelem után mentesülhet a szociális hozzájárulási adó megfizetése alól.

#### 4.2. FEJLESZTÉSI JOGVISZONYBAN TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁS

A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja az egyén testi és szellemi képességeinek és a munkavégzéssel összefüggő készségeinek a helyreállítása, megőrzése, fejlesztése és felkészítése az önálló munkavégzésre. Az e jogviszonyban történő foglalkoztatásra akkor van szükség, amikor az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet.

Az általános feltételeken túl, **fejlesztési jogviszonyban való részvételhez szükséges szakvélemények:**

- a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslata *(részletesen a 3.2. pontban)*, vagy
- rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény (2017. április 1-jét megelőzően készített korábbi, de még hatályos szakvélemény).

Abban az esetben, ha az ellátott rendelkezik az NRSZH által korábban kiadott, érvényes munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel, az – annak érvényességi idején belül – az új foglalkoztatási formánál elfogadható. Amennyiben az ellátottnak kizárólag fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra vonatkozóan volt szakvéleménye, az nem megfelelő, ebben az esetben 2017. április 1-jétől kérni kellett a munka- és szervezetpszichológusi véleményezést, vagy 2019. január 1-jétől az együttes javaslatot. **Utóbbi, együttes javaslat kiállítása abban az esetben szükséges, ha a foglalkoztatott szakvéleménye lejárt, vagy újonnan került bevonásra a fejlesztő foglalkoztatásba.**

A javaslatnak megfelelően az ellátottal **Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyt lehet létesíteni, amely a fejlesztési szerződéssel jön létre**, amit az ellátott, illetve törvényes képviselője írásban köt meg a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, vagy intézmény vezetőjével.

**A fejlesztési szerződésnek az alábbiakat kell tartalmaznia:**

- a fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenység részletes leírását,
- a fejlesztő foglalkoztatás időbeosztását és helyét azzal, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 órát és a heti 30 órát, de az ellátott – az egyéni szükségleteire tekintettel – egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható,
- a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összegét,
- az ellátott szándéknyilatkozatát arra nézve, hogy testi és szellemi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a fejlesztő foglalkoztatásban, és
- a fejlesztő foglalkoztató munkavégzéssel összefüggő kötelezettségeit.

A fejlesztési jogviszonyban **nincs önálló munkakör, nem minősül önálló munkavégzésnek.** Az ellátott részt vehet például fejlesztési tevékenységben, vagy betanulhat egyes munkafázisokat, de a foglalkoztatás keretében csak olyan feladatot végezhet, amelyet egészségi állapota és értelmi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni.

**A fejlesztésben részt vevő ellátott fejlesztési foglalkoztatási díjra jogosult,** az Szt. szerint a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál. Kiemeljük, hogy ez a minimum összeg, amelyet legalább kötelező megfizetni az ellátottnak, de javasolt, hogy a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő személyek képességeinek, az elvégzendő fejlesztési feladatoknak a függvényében **a fejlesztési díj differenciáltan kerüljön meghatározásra.** Annak mértéke lehetőség szerint érje el a fejlesztő foglalkoztatásban a munka-rehabilitációs foglalkoztatás keretében meghatározott mértéket, illetőleg megfeleljen a finanszírozási szerződés megkötéséhez előírt feltételnek. Az elszámolás a teljesített órák alapján történik, azaz a havi fejlesztési díj az órák összesítése alapján kerül meghatározásra.

Fejlesztési jogviszonyban **a foglalkoztatás napi időtartamára** vonatkozóan nincs minimum előírás, a jogszabály arról rendelkezik, hogy az a **napi 6 órát és a heti 30 órát nem haladhatja meg.**

#### **A fejlesztési jogviszonyra vonatkozó speciális adó és járulékfizetési szabályok**

- **a szolgáltató foglalkoztatónak minősül** a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tbj.) 4. §-a szerint: *„...az Szt. szerinti fejlesztési jogviszony keretében **fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósító fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény**”*
- **nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség terheli a fejlesztési díjat a Tbj. 37. § (1) bekezdése alapján:**  
*„a gyermekgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban, fejlesztési foglalkoztatási díjban, rehabilitációs járadékban, a 2012. január 1-jét követően hatósági határozattal megállapított rehabilitációs ellátásban, rendvédelmi egészségkárosodási kereset-kiegészítésben, rendvédelmi egészségkárosodási járadékban, honvédelmi egészségkárosodási kereset-kiegészítésben, honvédelmi egészségkárosodási járadékban, **részesülő személy a díj, segély, támogatás, járadék, ellátás összege után nyugdíjjárulékot fizet**”*
- **nyugdíj alapjául szolgáló keresetként kell figyelembe venni a Tny. 22. § (1) bekezdésének h) pontja alapján az Szt. szerinti munka-rehabilitációs díjat és fejlesztési foglalkoztatási díjat,**
- **szolgálati időnek minősül a Tny. 38. § (1) bekezdésének h) pontja értelmében az Szt. szerinti munka-rehabilitáció keretében vagy fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott**

személy tekintetében a munka-rehabilitációs díj, illetve a fejlesztési foglalkoztatási díj folyósításának időtartama, ha az előírt nyugdíjjárulékot megfizették.

- **adómentes** az 1995. évi CXVII. törvény 1. számú mellékletének 4.10. pontja alapján az egészségügyi és szociális intézményben a betegek, a gondozottak részére kifizetett munkaterápiás jutalom, valamint az Szt. szerinti fejlesztési foglalkoztatási díj;
- **jövedelemnek minősül** az intézményi térítési díj megállapításánál, mivel a személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások térítési díjáról szóló 29/1993. (II. 17.) Korm. rendelet 26. § (1) bekezdése az alábbiak szerint nem teszi a kivételek közé a fejlesztési díjat. A kivételek közé az alábbiak tartoznak:
  - a) foglalkoztatásából származó munkajutalma,
  - b) tanulmányi ösztöndíja,
  - c) költőpénze.

**A fejlesztési jogviszony megszűnésének esetei:**

- az ellátott intézményi jogviszonya megszűnik,
- felülvizsgálat során megállapítást nyer, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább,
- az ellátott vagy törvényes képviselője kéri jogviszonyának megszüntetését,
- egyéb indokolt esetben.

**A továbblépés lehetőségének biztosítása:** amennyiben az ellátott oly mértékű fejlődést mutat, hogy munkaviszonyban történő foglalkoztatására is sor kerülhet, akkor a foglalkoztatónak munkaköri alkalmassági vizsgálatra szükséges küldenie, és foglalkozás-egészségügyi orvosi vélemény alapján foglalkoztathatja az érintett személyt munkaviszonyban.

### A két foglalkoztatási forma főbb jellemzői

	<b>Munkaviszonyban történő foglalkoztatás</b>	<b>Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás</b>
célja	<b>Az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, felkészítés a védett foglalkoztatásba, nyílt munkaerő-piacra történő kilépésre.</b>	Az egyén testi és szellemi képességeinek és a munkavégzéssel összefüggő készségeinek a helyreállítása, megőrzése, fejlesztése és felkészítése az önálló munkavégzésre.
szereplők	<b>munkavállaló, munkáltató</b>	<b>fejlesztő foglalkoztatott, fejlesztő foglalkoztató</b>
foglalkoztatást megelőzően	<b>Foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat és javaslat szükséges</b>	<b>a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslata (részletesen a 3.2. pontban), vagy hatályos, 2017. április 1-jét megelőzően kelt munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény</b>
jogszabály	<b>Mt. rendelkezései</b> (az Szt-ben felsorolt eltérésekkel).	<b>Szt. rendelkezései</b>
szerveződés	<b>Munkaszerződés</b> Tartalma: munkavállaló munkaköre, alapbére, munkavégzés helye	<b>Fejlesztési szerződés</b> Tartalma: tevékenység részletes leírása, a fejlesztő foglalkoztatás időbeosztása, helye, a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összege, a foglalkoztató munkavégzéssel összefüggő kötelezettségei, az ellátott közreműködést vállaló szándéknyilatkozata.
időtartam	<b>Határozott időre jön létre</b> , de a határozott idejű foglalkoztatás az <b>öt évet meghaladhatja.</b>	határozatlan vagy határozott időre jöhet létre
munkaidő	<b>Maximum napi 8 óra (heti 40 óra)</b> , függően az egyén egészségi állapotától, felkészültségétől.	<b>Maximum napi 6 óra (heti 30 óra)</b> , nincs előírás a <b>minimális napi időtartamára.</b>
munkaidőkeret, rendkívüli, többműszakos munkavégzés stb.	Lehetőség van <b>havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen napi munkaidő-beosztás</b> szerint is meghatározni a munkaidőt. Az ellátott, <b>rendkívüli és többműszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehető igénybe.</b>	Az ellátott – az egyéni szükségleteire tekintettel – <b>egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható.</b>



	<b>Munkaviszonyban történő foglalkoztatás</b>	<b>Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás</b>
bérezés	<b>Legalább a minimálbért köteles biztosítani a munkáltató.</b> Részmunkaidős munkavégzéskor arányosítottan.	<b>fejlesztési foglalkoztatási díj</b> - összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál.
speciális szabályok cselekvőképtelen, korlátozottan cselekvőképességű ellátott esetén	<b>A cselekvőképtelen munkavállaló egészségi állapotára tekintettel az Mt. 212. §-a speciális szabályokat határoz meg,</b> melynek betartására fokozottan ügyelni kell a fejlesztő foglalkoztatás során is.	
megszűnés, megszüntetés	<b>A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor az Mt. általános rendelkezései</b> irányadóak. Alapvetően megszűnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- a határozott idő lejártával,</li> <li>- felmentéssel.</li> <li>- <b>speciális megszűnési ok</b> az intézményi jogviszony megszüntetése.</li> </ul>	A fejlesztési jogviszony megszűnésének esetei: <ul style="list-style-type: none"> <li>- az ellátott intézményi jogviszonya megszűnik,</li> <li>- felülvizsgálat megállapítja, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább,</li> <li>- az ellátott vagy törvényes képviselője kéri a megszüntetést,</li> <li>- egyéb indokolt esetben.</li> </ul>
járulékfizetés, szociális hozzájárulás fizetési kedvezmény, adózási szabályok	A fejlesztő foglalkoztatást működtető munkáltatóra Mt. szerinti foglalkoztatás esetén a <b>járuléklevonás szempontjából az általános adózási szabályok</b> az irányadók.  <b>Szociális hozzájárulás fizetési kedvezmény illeti meg a munkáltatót,</b> ha például komplex minősítéssel rendelkező megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat. Ezzel a munkáltató legfeljebb a minimálbér kétszereséig terjedő jövedelem után mentesülhet a szociális hozzájárulási adó megfizetése alól.	<b>A szolgáltató/intézmény foglalkoztatónak minősül</b> (Tbj. 4. §) <b>A fejlesztési jogviszony szolgálati időnek minősül</b> (Tny. 38. § (1) bek. h) pont) <b>A fejlesztési díjat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség terheli (Tbj. 37. § (1) bek.)</li> <li>- nyugdíj alapjául szolgáló keresetként kell figyelembe venni (Tny. 22. § (1) bekezdésének h) pont)</li> <li>- <b>adómentes</b> (1995. évi CXVII. törvény 1. mell. 4.10. pont)</li> <li>- <b>jövedelemként kell kezelni</b> az intézményi térítési díj megállapításánál</li> </ul>
továblépés	<b>akkreditált foglalkoztatás nyílt munkaerőpiac</b>	<b>munkaviszonyban történő foglalkoztatás</b> - munkaköri alkalmassági vizsgálatot követően
jelentési kötelezettség	<b>Ledolgozott munkanapokat szükséges jelenteni,</b> azaz a munkaszüneti napot, betegszabadságot és azt a napot is, amelyen táppénzben részesül.	<b>Elszámolandó feladatmutatót eredményező tevékenységgel töltött munkanapokat kell lejelenteni,</b> azaz amikor teljesített fejlesztéssel igénybe vett nap volt.

## 5. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÓ MŰKÖDÉSÉNEK FELTÉTELEI

Fejlesztő foglalkoztatást csak a **Szolgáltatói Nyilvántartásba szociális szolgáltatóként bejegyzett intézmények folytathatnak**. A fejlesztő foglalkoztatás már működő engedélyeshez történő integrálása esetén adatmódosításra irányuló kérelmet kell benyújtani. A fejlesztő foglalkoztató a tevékenységét akkor kezdheti meg, ha a bejegyzés véglegessé vált.

### 5.1. TUDNIVALÓK A SZOLGÁLTATÓI NYILVÁNTARTÁSRÓL

A fejlesztő foglalkoztatást vállaló szervezet elsődleges feladata, hogy kérelmezze **Magyar Államkincstárnál** (a továbbiakban: MÁK) a **Szolgáltatói Nyilvántartásba történő bejegyzését**.

#### A Szolgáltatói Nyilvántartás:

- a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok **közhiteles hatósági nyilvántartása**, mely 2013. december 1-től került kialakításra;
- lényege, hogy a korábbi, papír alapú engedélyezés elsődlegessége helyett a Szolgáltatói Nyilvántartásba történő **bejegyzés alapozza meg** a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, a hálózatok, **intézmények működését**;
- **felhasználói** az engedélyes bejegyzésére, adatmódosítására, törlésére kérelmet benyújtó **fenntartók**, valamint a megyei (fővárosi) **kormányhivatalok működést engedélyező szervei**;
- fejlesztő foglalkoztatás esetén a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Sznyr.) 1. sz. melléklete szerinti adatokat tartalmazza, így az általános intézményi adatokon túlmenően a **foglalkoztatási hely címét, helyrajzi számát, az egyes foglalkoztatási helyeken foglalkoztatható személyek számát, az arra vonatkozó adatot, hogy a foglalkoztatási hely bejegyzése határozatlan időre, vagy határozott időre vagy ideiglenes hatállyal történt-e, továbbá határozott idejű bejegyzés és ideiglenes hatályú bejegyzés esetén a bejegyzés hatályának záró időpontját**.

### 5.2. A NYILVÁNTARTÁSBA VÉTELI ELJÁRÁS MENETE

A Szolgáltatói Nyilvántartás használatának első lépéseként **regisztrálni szükséges** az internetes felületen (<https://idp.nrszh.hu/idp/>). Az ehhez szükséges tudnivalók, meghatalmazás, felhasználói kézikönyvek letölthetők a <http://szocialisportal.hu/mukeng> oldalról. A honlap iratmintákat is tartalmaz a szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzésről, az adatmódosítási kérelmekről, esetleges törlésekről. Ezt követi a Szolgáltatói Nyilvántartásba történő **bejegyzési kérelem elektronikus benyújtása**.

A kérelmet be lehet nyújtani **csak a székhelyre** is, (a foglalkoztatási helyek nem kötelezően önálló engedélyes telephelyek, ekkor a fejlesztő foglalkoztatás szolgáltatás hatósági bejegyzésében kerülhetnek felsorolásra a különböző telephelyek) de **a foglalkoztató dönthet úgy is, hogy minden telephelyre külön kéri a nyilvántartásba vételt.**

**Az Sznyr. értelmében engedélyes:** telephellyel nem rendelkező szolgáltató esetén a szolgáltató székhelye, telephellyel rendelkező szolgáltató esetén a szolgáltató minden egyes telephelye és - ha a székhelyet szolgáltatás nyújtására is használják - a szolgáltató székhelye.

Az engedélyes (fenntartó) bejegyzésére az Sznyr-ben foglalt feltételek teljesülése esetén kerülhet sor. Az eljárásra **a fővárosi/megyei kormányhivatalok jogosultak. A bejegyzési kérelemhez kötelezően csatolandó mellékleket** részletesen az Sznyr. 5. számú melléklete tartalmazza.

**A bejegyzéshez szükséges iratok:**

- A fenntartóval kapcsolatosan:
  - állami fenntartó esetén a társulási szerződés másolata, ha a fenntartó helyi önkormányzatok társulása,
  - nyilvántartásba nem vett belső egyházi jogi személy fenntartó esetén a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény 18. § (3) bekezdése szerinti igazolás másolata.
- A szolgáltatással kapcsolatosan:
  - az engedélyes - jogszabályban meghatározottak szerint elkészített - szakmai programja,
  - a fenntartónak a szolgáltatói nyilvántartás informatikai rendszerében meghatározott formában kiállított nyilatkozata arról, hogy a jogszabályban előírt személyi feltételeket teljesíti,
  - az engedélyes címe szerinti ingatlan használati jogcímét bizonyító egyéb okirat másolata, ha a tulajdoni lap a használat jogcímét nem igazolja,
  - a biztosító igazolása arról, hogy a szolgáltatás körében okozott kár megtérítésére felelősségbiztosítási szerződéssel rendelkeznek, ha jogszabály a felelősségbiztosítási szerződés megkötését előírja,
  - az ellátási szerződés másolata, ha az egyházi fenntartó, illetve a nem állami fenntartó az engedélyes által nyújtandó szolgáltatásra ellátási szerződést kötött,
  - az Szt. 90. § (4) bekezdése szerinti megállapodás másolata, ha az állami fenntartó az engedélyes által nyújtandó szolgáltatásra az Szt. 90. § (4) bekezdése alapján megállapodást kötött.
  - a foglalkoztatási hely használati jogcímét bizonyító egyéb okirat másolata, ha a tulajdoni lap a használat jogcímét nem igazolja.
- Az előzetes **szakhatósági hozzájárulás**, ha a fenntartó beszerezte.
- A fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett **tevékenység megkezdéséhez szükséges hatósági engedély** másolata vagy a bejelentés teljesítését igazoló okirat másolata, ha a

tevékenység csak hatósági engedéllyel vagy bejelentési kötelezettség teljesítése esetén végezhető.

A szolgáltatói nyilvántartásba vétel egyik fontos feltétele a **szakmai program** megléte, melyet fel kell tölteni a rendszerbe az engedély megszerzéséhez. A szakmai programot a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet (a továbbiakban: 1/2000. (I.7.) SzCsM rendelet) 110/K. §-ában foglaltak figyelembevételével kell összeállítani. A szakmai programról részletesen jelen Útmutató 7.1 részében, valamint a „Kötelezően vezetendő dokumentumok, és segédletek” között található információ.

Az **engedélyezési eljárás 60 nap** alatt zajlik le. A működési engedélyről **tanúsítvány** (hatósági bizonyítvány) kerül kiállításra.. Ez tartalmazza a fenntartó szolgáltatói nyilvántartásba való bejegyzését, az engedélyezett szolgáltatói tartalmakkal. Az engedélyt határozott vagy határozatlan időtartamra állítják ki annak megfelelően, hogy a szociális szolgáltatók azt hogyan kérik. A megkért szolgáltatói tevékenységen belül a működési köröket bővíteni, módosítani vagy törölni lehet.

Abban az esetben, ha a munkavégzés helyszíne (például takarítás, vagy kertészeti munka miatt) a munka jellegéből adódóan változó, akkor ezeket a helyszíneket nem kell telephelyként engedélyeztetni.

A működést engedélyező szerv **helyszíni szemlét tart**, ha a módosítás célja foglalkoztatási hely bejegyzésére irányul. A szolgáltatói nyilvántartásba vételi eljárás során a foglalkoztatási hely címe szerint illetékes, első fokon eljáró tűzvédelmi szakhatóság kerül kijelölésre szakhatóságként.

**A tevékenység csak hatósági engedéllyel vagy bejelentési kötelezettség teljesítése esetén végezhető.**

## 6. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS FINANSZÍROZÁSA

A fejlesztő foglalkoztatás **pályázati úton finanszírozott szervezetek** útján és **állami fenntartásban működő intézmények, szolgáltatók** segítségével történik.

A finanszírozás keretösszegét mindkét esetben a mindenkori központi költségvetésről szóló törvény határozza meg.

A fejlesztő foglalkoztatás **működési támogatása** a fenntartónak jóváhagyott **feladatmutató** és az egy **feladategységre** (az egy foglalkoztatott által ledolgozott egy munkaóra) **jutó támogatás szorzata**. Az egy feladategységre jutó támogatás minden szolgáltató esetében megegyezik.

### 6.1. A PÁLYÁZATI ÚTON TÖRTÉNŐ FINANSZÍROZÁS RENDSZERE

A pályázati úton történő finanszírozás és állami támogatás általános szabályait az **államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Áht.)**, valamint az **államháztartási törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII.31.) Korm. rendelet** szabályozza, míg a különös szabályokat, így pl. a pályázatadás folyamatát, a finanszírozási szerződés megkötésének szabályait, illetve az elszámolás és a Magyar Államkincstár helyszíni ellenőrzésének rendszerét a **támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet** (a továbbiakban: Tkr.) tartalmazza.

**Finanszírozási időszaknak minősül** az Szt. és a Tkr. rendelkezései alapján az általános pályázati eljárás lefolytatását követő év január 1-jétől az azt követő harmadik év december 31-ig terjedő időszak, tehát általános pályázat kiírására hároméves ciklusokban kerül sor. A finanszírozási szerződés megkötésére azonban évente kerül sor.

#### A pályázatok típusai:

- **Általános pályázat:** a Tkr. alapján általános pályázat mindig a korábbi finanszírozási időszak utolsó évében, legkésőbb július 31-ig kerül kiírásra. A pályázat benyújtásának határideje a pályázati kiírásban úgy kerül meghatározásra, hogy a pályázat beadására a pályázat közzétételét követően legalább 30 nap álljon rendelkezésre.
- **Kapacitásbővítés:** az általános pályázat elbírálását követően ellátatlanul vagy részben ellátatlanul maradt területekre külön is kiírható pályázat.
- **Meghívásos pályázat:** ha az általános pályázat elbírálását követően ellátatlanul vagy részben ellátatlanul maradt területek ellátása, illetve a kapacitásbővítés fenti pályázat útján sem biztosítható, a szolgáltató meghívásos pályázat útján is kiválasztható.
- **Fejlesztési pályázat:** az általános pályázat elbírálását követően ellátatlanul vagy részben ellátatlanul maradt területek ellátása, illetve kapacitásbővítés, a működési feltételek javítása érdekében irható ki. A fejlesztési pályázat keretében a működési támogatáson túl fejlesztési támogatás is nyújtható.

## **A pályázat benyújtására vonatkozó szabályok:**

Pályázatot valamennyi esetben kizárólag az a **fenntartó nyújthat be**, amely rendelkezik Magyarország területén fejlesztő foglalkoztatásra vonatkozó nyilvántartásba vétellel (bejegyzéssel), vagy amely esetében a megfelelő bejegyzés, vagy adatmódosítás iránti kérelmet benyújtották.

A pályázat benyújtásával kapcsolatos **általános szabályokat a Tkr.**, a részletes információkat pedig a **Pályázati felhívás**, valamint a **Pályázati útmutató** tartalmazza.

A nyertes pályázókkal a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (továbbiakban: NSZI), a fejlesztő foglalkoztatás fejezeti előirányzatát kezelő szerveként **finanszírozási szerződést köt**, amely tartalmazza többek között a foglalkoztatási hely címét, az elnyert feladatmutatót, a működési támogatás folyósításának határidejét, módját, feltételeit, a működési támogatás felhasználásának, elszámolásának és ellenőrzésének rendjét, a fenntartó bejelentéssel kapcsolatos kötelezettségeit, valamint a működési támogatás visszafizetésére vonatkozó szabályokat.

Amennyiben év közben **többletforrás áll rendelkezésre**, lehetőség van a megállapított **feladatmutató, vagy az egy feladategységre jutó támogatás megemelésére**, és ha a szolgáltató elfogadja az emelést, az a finanszírozási szerződés módosítása keretében kerül átvezetésre.

A Tkr-ben rögzítettek szerint, az NSZI felhívására a Fenntartó igényt nyújthat be az elnyert feladatmutató év **közbeni megemelésre** naptári évenként egy alkalommal, **továbbá félévente egy alkalommal kérelmezheti a jóváhagyott feladatmutató csökkentését.**

### **Az elnyert támogatásból az Szt. 130. §-a szerint elszámolható költségek:**

- fejlesztési foglalkoztatási díj,
- bérjellegű kifizetések,
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó személyi és dologi kiadások,
- valamint tárgyeszköz-beszerzés, beruházás, felújítás és munkahelyteremtés (felhalmozási célú átcsoportosítási engedély alapján).

### **A költségek közé az alábbi juttatások, működési és fenntartási költségek tartoznak:**

- **személyi juttatások**, amelyek a foglalkoztatottaknak kifizetett illetményből, munkabérből és más juttatásokból, valamint a nem foglalkoztatott természetes személyeknek juttatott más jövedelmek megfizetéséből származnak,
- **munkaadókat terhelő járulékok és szociális hozzájárulási adó**, amelyet a kifizetést teljesítő megfizetni köteles,
- **dologi kiadások**, amelyek a készletek és szolgáltatások vásárlása, más befizetési kötelezettségek teljesítése, kamatfizetés és más, a működés során keletkező kiadások teljesítéséből származnak,

- **foglalkoztatottak pénzbeli juttatásai**, amelyek a társadalombiztosítási ellátásokból, családi támogatásokból és a természetes személyeknek betegséggel, lakhatással vagy más okból megfizetett ellátási típusú kifizetésekből származnak.

**Felhalmozásnak minősül** a működési támogatásból történő átcsoportosítás tárgyi eszközök megszerzésére, létesítésre, felújítására, üzembe helyezése érdekében felmerült összes költség fedezésére. Az államháztartás számviteléről szóló 4/2013. (I.11.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdésének 4. pontja szerint kis értékű immateriális javak, tárgyi eszközök: a kettőszázezer forint – áfa nélküli – egyedi értéket nem meghaladó bekerülési értékű vagyoni értékű jogok, szellemi termékek, tárgyi eszközök.

Az Áht. 6. § (6) bekezdése szerint a **felhalmozási kiadásoknak minősülnek** – és azok kiemelt előirányzatai – azok közgazdasági jellege szerint:

- **beruházások:** a tárgyi eszköz beszerzése, létesítése, saját vállalkozásban történő előállítás, a beszerzett tárgyi eszköz üzembe helyezése, rendeltetésszerű használatbavétele érdekében az üzembe helyezésig, a rendeltetésszerű használatbavételig végzett tevékenység (szállítás, vámkezelés, közvetítés, alapozás, üzembe helyezés, továbbá mindaz a tevékenység, amely a tárgyi eszköz beszerzéséhez hozzákapcsolható, ideértve a tervezést, az előkészítést, a lebonyolítást, a hitel igénybevételt, a biztosítást is); beruházás a meglévő tárgyi eszköz bővítését, rendeltetésének megváltoztatását, átalakítását, élettartamának, teljesítőképességének közvetlen növelését eredményező tevékenység is, az előbbieken felsorolt, e tevékenységhez hozzákapcsolható egyéb tevékenységekkel együtt;
- **felújítások:** az elhasználódott tárgyi eszköz eredeti állaga (kapacitása, pontossága) helyreállítását szolgáló, időszakonként visszatérő olyan tevékenység, amely mindenképpen azzal jár, hogy az adott eszköz élettartama megnövekszik, eredeti műszaki állapota, teljesítőképessége megközelítően vagy teljesen visszaáll, az előállított termékek minősége vagy az adott eszköz használata jelentősen javul és így a felújítás pótlólagos ráfordításából a jövőben gazdasági előnyök származnak; felújítás a korszerűsítés is, ha az a korszerű technika alkalmazásával a tárgyi eszköz egyes részeinek az eredetitől eltérő megoldásával vagy kicserélésével a tárgyi eszköz üzembiztonságát, teljesítőképességét, használhatóságát vagy gazdaságosságát növeli; a tárgyi eszközt akkor kell felújítani, amikor a folyamatosan, rendszeresen elvégzett karbantartás mellett a tárgyi eszköz oly mértékben elhasználódott (szerkezeti elemei előregedtek), amely elhasználódottság már a rendeltetésszerű használatot veszélyezteti; nem felújítás az elmaradt és felhalmozódó karbantartás egyidőben való elvégzése, függetlenül a költségek nagyságától;

## 6.2. AZ ÁLLAMI (SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI FŐIGAZGATÓSÁG) FENNTARTÁSÁBAN LÉVŐ INTÉZMÉNYEK FINANSZÍROZÁSA

Az állami fenntartásban – tehát a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (továbbiakban: SZGYF) fenntartásában – működő, szociális szolgáltatásként fejlesztő foglalkoztatást biztosító intézmények költségvetésébe **bázisként beépített és folyósított támogatás** keretösszegét az adott évi költségvetési törvény tartalmazza, míg annak intézményenkénti **felosztását az SZGYF saját hatáskörben végzi.**

Az SZGYF által fenntartott foglalkoztató intézmények vonatkozásában, rendelkezésre álló forrás esetén az SZGYF fenntartói hatáskörben dönt a foglalkoztatási kapacitás bővítéséről.



## 7. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁST BIZTOSÍTÓ SZOLGÁLTATÓ MŰKÖDÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ FELADATAI

A fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató feladatait az Szt., a Tkr, valamint az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet tartalmazza.

### 7.1. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS SZAKMAI PROGRAMJÁNAK ELKÉSZÍTÉSE

A fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szociális szolgáltatónak, intézménynek, rendelkeznie kell foglalkoztatási **szakmai programmal, mely kötelezően tartalmazza:**

- az alap adatokat (működési engedély v. tanúsítvány alapján)
- a fejlesztő foglalkoztatásba való bekerülés módját, folyamatát,
- jogviszony meghatározását,
- végzett tevékenység leírását,
- a tevékenységek ellátásához szükséges, rendelkezésre álló személyi, tárgyi feltételeket,
- a fejlesztő foglalkoztatáshoz kapcsolódóan a munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikáját,
- az előállított termék, illetve szolgáltatás leírását,
- a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő ellátott munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségek bemutatását,
- a szolgáltatásról szóló tájékoztatás módját,
- más szolgáltatókkal való kapcsolat kialakítását.

**A szakmai program mellékletei:** Munkaszerződés minta, Fejlesztési szerződés – minta, Munkaköri leírás minta, Szervezeti integrációban való működés esetén a fejlesztő foglalkoztatás helye, SZMSZ-ben foglalt kapcsolódásai, szervezeti ábra, helyettesítési rend.

A szakmai program elkészítéséhez használható segédlet a „Kötelezően vezetendő és ajánlott dokumentumok” között található.

Amennyiben a fejlesztő foglalkoztató több célcsoport részére (például pszichiátriai beteg, és szenvedély beteg ellátott számára) szervez fejlesztő foglalkoztatást, akkor elegendő egy szakmai programot elkészítenie, amelynek tartalmaznia kell a két ellátotti célcsoport jellemzőinek megfelelő foglalkoztatási programot.

## 7.2. SZEMÉLYI FELTÉTELEK BIZTOSÍTÁSA

Az 1/2000. (I.7.) SzCsM rendelet szerint **1 fő intézményvezetőt kell alkalmazni.**

Emellett előírás, hogy 50 fő foglalkoztatottra vetítve **legkevesebb 2 fő főállású segítő alkalmazása** szükséges. A segítők száma azonban a foglalkoztatottak szükségleteit, valamint a végzett tevékenységeket figyelembe véve a megadottnak akár a többszöröse is lehet.

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben foglalkoztatottaknak az adott munkakör betöltéséhez szükséges **képesítési minimum előírásait** az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 2. számú melléklete tartalmazza.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 2. számú melléklete I. pontja alapján a **segítő munkakörben foglalkoztatottakat** besorolhatók bármelyik kategóriába (A-I), attól függően, hogy a fenntartó szakmai programjában milyen végzettséget ír elő részükre. Amennyiben a szakmai program szerint betölthető a munkakör középfokú és felsőfokú végzettséggel is, ebben az esetben a foglalkoztatott végzettsége alapján kell a megfelelő kategóriába besorolni. Amennyiben a fenntartó szakmai programjában csak középfokú végzettséget ír elő alkalmazás feltételeként, akkor annak ellenére, hogy felsőfokú végzettséggel rendelkezik a foglalkoztatott max. E kategóriába kell besorolni.

A feladatok elvégzését **betanító és támogató segítők munkája viszonylag jól körülhatárolt**, ők a foglalkoztatás során feladataikban segítik az ellátottakat. Emellett azonban szükség van olyan munkatársakra is, akik a foglalkoztatás fejlesztésének keretében új munkaköröket, tevékenységeket, szolgáltatásokat alakítanak ki, átgondolják az ehhez szükséges erőforrásokat és a munkafolyamatok lépéseit, megrendelőikkel tárgyalnak, ár kalkulációt végeznek.

A segítői munkakörben foglalkoztatott személy feladatai:

- részt vesz a fejlesztő foglalkoztatás működtetéséhez kapcsolódó hivatalos ügyintézésben,
- koordinálja a foglalkoztató intézményen/szervezeten belüli és az azon kívüli munkavégzést,
- részt vesz a foglalkoztatási szakmai program elkészítésében,
- előkészíti a foglalkoztatási támogatással kapcsolatos igényléseket,
- részt vesz az éves elszámolások előkészítésében,
- képviseli a foglalkoztató intézményt/szervezetet a foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben,
- összesíti a foglalkoztatással kapcsolatos nyilvántartásokat, elszámolásokat,
- előkészíti a termék vagy a szolgáltatás értékesítési tervét,
- szervezi a reklámot és a marketinget, értékesítést,

- kapcsolatot tart a beszállítókkal, anyagszükségleti tervet készít, ütemezi a megrendeléseket,
- előkészíti a foglalkoztatott munkaerőpiacra történő kivezetését,
- új külső munkahelyek feltérképezése,
- részt vesz a leendő munkaerőpiaci foglalkoztatónál szervezett érzékenyítésben,
- javaslatot tesz új, foglalkoztatási körök bevezetésére, formáira,
- tudás–gyakorlat–képesség felmérését célzó tesztek végzését (tapasztalat és a korábbi pálya állomásai, képesség, személyiségvonások, ambíció és motiváció, a személy értékrendje és várható beilleszkedése),
- az elérhető tevékenységi körökről munkaelemzést készít, mely meghatározza az adott munka/tevékenységi kör sikeres betöltéséhez szükséges kompetenciákat és amely a foglalkoztatni kívánt személy képességeinek összevetésével a fejlesztéssel kitűzött cél elérését motiválhatja,
- differenciált motiváló rendszert dolgoz ki a foglalkoztatottak számára,
- teljesítményértékelő rendszert dolgoz ki, amely lehetővé teszi a különböző készségekkel rendelkező foglalkoztatottak egységes szempontokon alapuló teljesítménymérését és kijelöli a fejlesztendő területeket,
- kidolgozza az egyéni és kis csoportos fejlesztés szakmai tematikáját (munkavégzéshez szükséges alapvető készségek megszerzése - munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek elsajátítása),
- rendszeres egyéni konzultáció lehetőségét biztosítja a foglalkoztatottak számára (foglalkoztatási/munkahelyi történések, felmerülő problémák átbeszélése, megoldások keresése, technikák kidolgozása és azok mesterséges környezetben való alkalmazása, gyakorlása),
- meglévő külső munkáltatókkal való folyamatos kapcsolattartás.

### 7.3. TÁRGYI FELTÉTELEK BIZTOSÍTÁSA

A fejlesztő foglalkoztatás során kiemelt figyelmet kell fordítani a **biztonságos fejlesztési és munkafeltételek megteremtésére**. Az esélyegyenlőség jegyében törekedni kell a teljes fizikai és kommunikációs akadálymentesítésre, a megfelelő munkahely biztosítására, amelynek az alábbi feltételeknek kell megfelelnie:

- tűz- vagy robbanás veszélyt nem okozó berendezések,
- az anyagok és a védőberendezések a feszültségre, a munkavégzési körülményekre és a villamos berendezéseket használó munkavállalók szakképzettségére figyelemmel kerüljenek megválasztásra,
- a munkaeszköz, a munkahely (munkakörnyezet) és a munkavállaló közötti kapcsolatrendszer kialakítása során az ergonómia és az ergonómiai szempontok munkaegészségügyi értelmezésével kapcsolatban a vonatkozó jogszabályban foglaltak figyelembevételével kell eljárni,
- a munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkahelyeket, a munkaeszközöket, illetve a felszereléseket és berendezéseket a higiénés követelményeknek megfelelően

rendszeresen takarítsák és tisztítják. Ennek keretében gondoskodnia szükséges a rovarok és rágcsálók szükség szerinti irtásáról, a zártterű munkahelyek rendszeres, a használatnak megfelelő gyakoriságban történő takarításáról,

- a munkahely, a munkaeszközök, a felszerelések és a berendezések rendszeres és folyamatos műszaki karbantartása, a mentés, illetve a menekülés céljára szolgáló eszközök könnyen hozzáférhető helyen és üzemképes állapotban tartása a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik előzetes tájékoztatása munkavédelmi, balesetvédelmi, környezetvédelmi intézkedésekről eszközök, anyagok beszerzése.

#### 7.4. PÉNZÜGYI ERŐFORRÁSOK BIZTOSÍTÁSA

**A fejlesztő foglalkoztató feladata a tevékenység folytatásához szükséges források előteremtése, mely elsősorban az alábbiakból biztosítható:**

- költségvetési támogatás igénylése pályázat útján,
- SZGYF fenntartású foglalkoztatók esetében intézményi költségvetésbe bázisként épített foglalkoztatási támogatás,
- bevételekből, amelyet termékértékesítés, szolgáltatás nyújtása során szerezhet.

#### 7.5. A FOGLALKOZTATÓ JELENTÉSI KÖTELEZETTSÉGE

A szolgáltatót a fejlesztő foglalkoztatási tevékenység megvalósulásával kapcsolatosan adatszolgáltatási kötelezettség terheli, azaz **jelentést szükséges teljesítenie a MÁK által működtetett Igénybevevői Nyilvántartásba (KENYSZI)**. Jelenteni szükséges a foglalkoztatásra irányuló igényt, a munkaszerződés vagy fejlesztési szerződés létrejöttének tényét, a foglalkoztatott személyi adatait, TAJ-számát, az igénybe vett szociális szolgáltatás típusát, a fejlesztő foglalkoztatás jogviszonyának típusát, valamint a foglalkoztatottak jelenlétét, a ledolgozott órák számát.

(Elérése: <https://tevadmin.nrszh.hu/tevadmin/Fooldal.xhtml>).

A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről szóló 415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ojr.) 7. § (2) bekezdésének i) pontja szerint az időszakos **jelentési kötelezettséget** fejlesztő foglalkoztatás esetén **naponta**, az adott napot **követő munkanap 24 óráig**, azt követően kell teljesíteni, hogy a szolgáltatást az adott napon az igénybevevőnek nyújtották.

Az Ojr. 3. § (1) bekezdése értelmében a nyilvántartásba történő **adatszolgáltatási kötelezettség** arra az engedélyesre terjed ki, melynek működéséhez a fenntartó részére a központi költségvetésről szóló törvény alapján **támogatást állapítottak meg**.

Ha a szolgáltató az ellátott részére az általa igénybe vett szociális szolgáltatást vagy ellátást **állami támogatás nélkül biztosítja**, s emiatt Ojr. szerinti napi jelentési kötelezettséget nem teljesít, **akkor is köteles az Szt. 20. § (1) bekezdése értelmében a szolgáltatásra vonatkozó igényt az ellátott érkezésének napján nyilvántartásba venni**. Amennyiben a

nyilvántartásba vétel rögzítése nem történik meg, úgy a fejlesztő foglalkoztatás alapjául szolgáltató jogviszony nem igazolható a rendszerből.

Az ellátottal kötött megállapodást tehát akkor is rögzíteni szükséges, ha nem vesz utána igénybe állami támogatást a fejlesztő foglalkoztató, míg a napi jelentési kötelezettségének ebben az esetben valóban nem szükséges eleget tennie.

**Fontos szabály a Tkr. 2. § (2) bekezdése alapján, hogy ledolgozott munkanapnak kell tekinteni – így az igénybevevői nyilvántartásba jelentési kötelezettséggel jár - a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén:**

- a foglalkoztatott személy által igénybe vett **munkaszüneti napot** és
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116-120. §-a (**alap és pótszabadságos napokat**) és 126. §-a szerinti 15 munkanap **betegszabadság időtartamát**, valamint
- azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy **táppénzben részesül** (nem elegendő, ha az érintett keresőképtelen egészségi állapota alapján).

**Fejlesztési szerződéssel történő foglalkoztatás esetén azt a fejlesztésben töltött munkanapot kell jelenteni, amikor van igénybe vett, teljesített fejlesztéssel töltött óra.**

## 8. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁST BIZTOSÍTÓ SZOLGÁLTATÓ DOKUMENTÁCIÓS FELADATAI

Dokumentációs feladatok mind **papír alapon**, mind **elektronikus formában** jelen vannak a szolgáltatók mindennapjaiban.

A **kötelezően vezetendő dokumentumok** az alábbiak:

- Jelenléti ív
- Hó végi összesítő
- Havi feladatmutató összesítő – Mt. szerinti munkaviszony
- Havi feladatmutató összesítő – Szt. szerinti jogviszony
- Foglalkoztatási formák változását követő ív
- Pénzügyi elszámolás
- Foglalkoztatási tevékenységek éves naplója
- Éves feladatmutató és bérkifizetés összesítő ív
- Foglalkoztatási terv dokumentációk:
  - Foglalkoztatási rehabilitációs anamnézis (használható helyette a Lantegi módszer)
  - Egyéni foglalkoztatási terv és felülvizsgálata (1/2000 (1.7.) SzCsM rendelet 110/L. § (2)-(4) bek. alapján)

A fenti dokumentumok elérhetők elektronikusan az SZGYF honlapján a „Fejlesztő foglalkoztatás” menüpontnál.

A közzétett dokumentumok mintaként szolgálnak, azaz a legszükségesebb adatokat, információkat tartalmazzák, így tartalmuk bővíthető, de nem szűkíthető. Elfogadott az egyéb formátumú nyilvántartás is, azzal a megkötéssel, hogy azokból a közzétételre kerülő dokumentumok valamennyi adata kinyerhető, összesíthető, nyomtatható legyen.

Mindezekon túl számos dokumentum válhat szükségessé a fejlesztő foglalkoztatás, mint szolgáltatás működtetése során. Ezen dokumentumok elkészítéséhez az alábbi segédletek állnak rendelkezésre, melyek a vonatkozó szabályok figyelembevételével szabadon alakíthatóak.

- Megállapodás szociális szolgáltatót nyújtó fenntartó (szociális szolgáltató) és fejlesztő foglalkoztatást nyújtó fenntartó (foglalkoztató) között (1/2000 (1.7.) SzCsM rendelet 110/J. § (2) bek. alapján)
- Foglalkoztatási szakmai program (1/2000 (1.7.) SzCsM rendelet 110/J. § (2) bek. alapján): 7.1 pontban részletezettek szerint
- Munkaszerződés Mt. szerinti munkaviszony esetén)
- Tájékoztató munkaviszonyban való foglalkoztatás esetén
- Munkaköri leírás munkavállaló részére
- Fejlesztési szerződés – Szt. 99/B. § - 99/E. § szerinti fejlesztési jogviszony esetén
- Fejlesztési tevékenységek leírása Szt. szerinti fejlesztési jogviszony esetén

- Értesítés fejlesztő foglalkoztatás megszüntetéséről
- Munkavállalók, foglalkoztatást segítő dokumentumai

A felsorolt dokumentumok elkészítéséhez információt a „A fejlesztő foglalkoztatás kötelezően vezetendő dokumentumai és segédletek egyéb dokumentumok elkészítéséhez” c. összeállítás tartalmazza.

## 9. A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁST BIZTOSÍTÓ SZOLGÁLTATÓ SZAKMAI FELADATAI

### 9.1. AZ EGYÉN ÁLLAPOTÁT, KÉSZSÉGEIT, KÉPESSÉGEIT FIGYELEMBE VEVŐ TERVEZÉS

A szolgáltatónak az 1/2000. (I.7.) SzCsM rendelet 110/L. § alapján a fejlesztési szerződés, illetve a munkaszerződés **megkötését követő 30 napon belül el kell készítenie az egyéni foglalkoztatási tervet.** Az egyéni foglalkoztatási terv a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő ellátott, az intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást nyújtó szociális szolgáltató, szociális intézmény vezetője, és a segítő munkakörben foglalkoztatott személyes egyeztetése alapján készül el.

#### **Az egyéni foglalkoztatási terv tartalmazza:**

- a foglalkoztatott személy fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságainak, munkavégző képességének jellemzőit,
- fejlesztési jogviszony esetében a munka- és szervezetpszichológus javaslatát, illetőleg a 2019. január 1. napjával hatályba lépő jogszabályváltozás értelmében a jogszabályban jelölt szakemberek együttes javaslatát vagy a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvéleményt,
- az ellátásban részesülő állapotának megfelelő foglalkoztatási célokat, feladatokat és azok megvalósításának módszereit,
- a foglalkoztatással kapcsolatos motiváció, mentális támogatás és segítő szolgáltatás módjait,
- a foglalkoztatás időtartamát és időbeosztását.

### 9.2. KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE, KIÉPÍTÉSE, FEJLESZTÉS, BETANÍTÁS

#### **A munkához nélkülözhetetlen kompetenciák fejlesztése, kiépítése:**

- munkafolyamatok elsajátítása,
- a munkavégzéshez szükséges tanulási képességek fejlesztése,
- munkatevékenységhez kapcsolódó specifikus ismeretek és eszközhasználat kialakítása, betanítás, képzés,
- praktikus, munka releváns viselkedés kialakítása,
- munkabírási, munkatechnika fejlesztése,
- beilleszkedés, integráció készsége,
- kommunikációs készségek,
- önérvényesítés készsége,
- problémamegoldás,
- önismeret és önbizalom, önérvényesítés fejlesztése,
- praktikus életvezetési ismeretek bővítése.



### **Motivációs bázis fejlesztése, a munkában való benmaradás támogatása, aktivitás fenntartása:**

- érdeklődési kör kialakítása, fenntartása,
- aktivitás, érdeklődés felkeltése, fenntartása munkavégzés által,
- kitartás, terhelhetőség, munkatempó, munkaminőség, pontosság, kreativitás fejlesztése,
- munka, teljesítmény, előrehaladás értékelése.

### **A munkavégzés területén való továbblépési lehetőségek számbavétele:**

- munkaidő növelés,
- személyre szabott munkahelykeresés,
- kapcsolat felvétel a leendő munkáltatóval,
- munkaerő-piaci ismeretek, munkavállalással összefüggő ismeretek készségek, képességek elsajátítása,
- közvetítés a munkáltató és munkavállaló között,
- munkáltató és leendő kollégák érzékenyítése.

## **9.3. A MUNKAERŐPIACRA TÖRTÉNŐ KIVEZETÉS ELŐKÉSZÍTÉSE**

A nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedés elősegítéséhez az alábbi előkészítő tevékenységek javasoltak:

### **Az alkalmasság felülvizsgálata:**

- a foglalkoztatott személy fizikai, mentális állapotának vizsgálata,
- az egyéni foglalkoztatási tervben megfogalmazott foglalkoztatási célok, feladatok megvalósulásának értékelése,
- fejlődés vizsgálata például készségek, munkavégző képesség területén,
- annak vizsgálata, hogy az egyéni foglalkoztatási tervben megfogalmazott, a foglalkoztatásra vonatkozó motivációs és mentális támogatási módszerek megfelelnek-e a foglalkoztatott számára,
- az igénybe vett szolgáltatások hatása a foglalkoztatottra, annak egyéni fejlődésére, s annak vizsgálata, hogy lehetséges-e további fejlesztés.

### **Munkaerő-piaci ismeretek nyújtása, álláskeresési technikák elsajátítása:**

- munkaajánlatok felkutatásának módszerei: hol érdemes keresni, hogyan,
- hirdetések jellemzőinek átbeszélése,
- a telefonos kommunikáció gyakorlása, milyen információkat szükséges megismerni (pl.: személyes találkozó időpontjának megbeszélése, önéletrajz elküldésének módja),
- az önéletrajzok típusainak megismerése, mindenki készítse el a sajátját,
- beszélgetés a felvételi interjúról, azon kérdések megismerése, amelyeket a leggyakrabban tesznek fel a munkáltatók, és próbainterjú elvégzése.

### **Személyre szabott munkahelykeresés:**

- a foglalkoztatott érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek felmérése,
- legmagasabb iskolai végzettség, egyéb képesítések, képzettségek áttekintése,
- esetleges gátló körülmények feltárása, azok megszüntetése érdekében intézkedések megfogalmazása.

### **Kapcsolatfelvétel a munkáltatóval, érzékenyítés lehetőségének felkínálása:**

- potenciális munkáltatók feltérképezése, felkeresése. Intézménylátogatás lehetőségének felajánlása, az intézmény rendezvényeire történő meghívás,
- személyes találkozó megszervezése, amelynek keretében egyeztetés történhet a „keresleti-kínálati” oldal igényeiről, elvárásairól.

### **Közvetítés a munkáltató és munkavállaló között:**

- a foglalkoztatott támogatása a felvételi eljárás során,
- motiválás és megerősítés,
- beszélgetés a már konkrét munkáltatói igényekről,
- a munkáltató további érzékenyítése és megerősítése az intézmény közreműködő, támogató szerepéről.

## **9.4. TERMELÉSHEZ, SZOLGÁLTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ FELADATOK**

A fejlesztő foglalkoztatás során cél, hogy a szervezett munkavégzés, vagy fejlesztés keretében olyan termékek kerüljenek előállításra, vagy olyan szolgáltatást nyújtsanak, amely a foglalkoztató számára is eredményként könyvelhető el.

### **Ehhez az alábbiakat javasolt átgondolni:**

#### **Kereslet-kínálat feltérképezése:**

Honlapon-, illetve helyben szokásos módon történő hirdetés, cégek személyes megkeresése, a leendő megrendelők igényeinek feltérképezése, vevők igényeinek figyelembe vétele, stb.

#### **Terméktervezés, szolgáltatástervezés, marketingterv készítés:**

A megrendelők igényei szerint és az ellátottak képességeihez igazodóan - figyelembe véve a szervezet egyéb lehetőségeit

#### **Termékfejlesztés. Szolgáltatásfejlesztés:**

A megrendelők visszajelzéseire és a személyes tapasztalatokra alapozottan.

## 10. ÚJ FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS KIALAKÍTÁSÁNAK LÉPÉSEI



### 10.1. FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ELŐKÉSZÍTÉSE

Az alábbi kérdések végiggondolása szükséges:

1. Milyen formában tervezi az intézmény a szolgáltatás biztosítását?
2. Kik számára fogja biztosítani a fejlesztő foglalkoztatást?
3. Milyen munkatevékenységek megvalósítását tervezi?
4. A tevékenységekhez milyen humán erőforrás kapacitás tervezése szükséges?
5. Kikkel érdemes együttműködést kiépíteni a fejlesztő foglalkoztatás sikeres megvalósításához?

#### 1. Milyen formában tervezi az intézmény a szolgáltatás biztosítását?

Ahhoz, hogy egy szervezet fejlesztő foglalkoztatói tevékenységet folytathasson, az első lépés a szociális szolgáltatóként történő bejegyzés. Ehhez át kell gondolni azt, hogy hogyan képzelel el az intézmény a szolgáltatás biztosítását.

A jogszabály alapján az intézményi ellátottak számára fejlesztő foglalkoztatást nyújthat:

- maga az intézmény, saját belső erőforrásból szervezve,
- több intézmény közös együttműködéssel hoz létre új fenntartót,
- fejlesztő foglalkoztatást biztosító külső szociális szolgáltató az intézménnyel történő együttműködésben.

Amennyiben az intézmény (engedélyes) **belső erőforrásokra támaszkodva** a volt intézményen belüli szociális foglalkoztatás tapasztalataira, tevékenységeire, eszközeire, kapacitásaira építve vagy azt kibővítve folytatja a foglalkoztatást, új szolgáltatását integrálhatja a már meglévő szolgáltatáshoz. Ebben az esetben a szolgáltatói nyilvántartásba vétel az engedély módosításával érhető el.

Amennyiben a fenntartó **nem akarja a meglévő szociális szolgáltatásához kapcsolni a fejlesztő foglalkoztatást vagy még nem működtetett ilyen típusú tevékenységet**, úgy a nyilvántartási kérelemben új bejegyzésként kérheti a nyilvántartásba vételét.

Fejlesztő foglalkoztató szolgáltatást több szociális intézmény együtt is létrehozhat, ebben az esetben az intézmények – társulásként – közösen szervezik meg az ellátásban részesülő személyek foglalkoztatását. Ilyenkor a közösen létrehozott új fenntartó pályázhat az állami támogatásra.

A harmadik lehetőség, hogy **nem az intézmény lesz a fejlesztő foglalkoztató, hanem egy teljesen független szervezet vagy vállalkozás** (pl. szociális szövetkezet, nonprofit kft, gazdasági társaság, egyéni vállalkozó stb.). Ebben az esetben a fejlesztő foglalkoztatást ténylegesen végző szervezet kéri meg a tevékenységhez szükséges engedélyt, illetve adja be a pályázatot, az intézmény és a foglalkoztató pedig együttműködési megállapodást köt.

Amikor a foglalkoztatás módja kiválasztásra került, megkezdheti a szervezet a nyilvántartásba vételi kérelem benyújtását. A kérelmet a <http://szocialisportal.hu/mukeng> Szolgáltatói Nyilvántartásban kell rögzíteni a felületen található kérelem nyomtatvány kitöltésével. Részletesebb információ jelen Útmutató 5. pontjánál található.

## **2. Kik számára és milyen formában fogja biztosítani a fejlesztő foglalkoztatást?**

A fejlesztő foglalkoztatásba vonás első lépcsője egy foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat, ahol eldől, hogy az adott személy alkalmas-e arra, hogy munkaviszonyban dolgozzon. Amennyiben igen, őt Mt. szerinti munkaviszonyban kell foglalkoztatni. Amennyiben viszont nem, úgy az orvos egy munka szakpszichológussal vagy munka- és szervezet szakpszichológussal, valamint a szociális intézmény vezetőjével közösen dönt a fejlesztési jogviszonyban történő alkalmazásról.

A pályázott támogatásnál a szakmai mutatószámok kapcsán külön kell kezelni a munkaviszonyban, illetve fejlesztési jogviszonyban alkalmazott személyeket.

A szolgáltatói nyilvántartásba bejegyzéshez nem szükséges a leendő foglalkoztatottak szakvéleményeinek becsatolása, azokra majd csak a munkatevékenységek elkezdésénél lesz szükség, de érdemes már ebben az időszakban a dokumentumokat átnézni, összerendezni.

Részletesebb információ jelen Útmutató 3.2. pontjánál található.

## **3. Milyen munkatevékenységek megvalósítását tervezi?**

A munkatevékenység átgondolásához tisztában kell azzal lenni, hogy milyen **tevékenységek** (TEÁOR számmal), **munkakörök és humánerőforrás** (mind az ellátottak, mind a szakemberek tekintetében) áll jelenleg a foglalkoztató rendelkezésére és mire lesz szüksége a jövőbeli elképzelései megvalósításához. Számba kell venni a **tárgyi feltételeket** – helyiségek, eszközök, berendezések –, a tevékenységekhez kötött **szakhatósági engedélyek szükségességét**, a foglalkoztatás során elkészített termékek **anyagszükségleteit**, azok **hasznosítását**, a **várható eredményességet**, **árbevételt**, **annak felhasználását**. Szolgáltatások nyújtásánál pedig a **szervezetekkel való együttműködés módját, feltételeit, kapcsolódását**.

A pályázható állami támogatás fejlesztési foglalkoztatási díjra, bérjellegű kifizetésekre, foglalkoztatáshoz kapcsolódó személyi és dologi kiadásokra, valamint tárgyi eszköz-beszerzésekre, beruházásokra és munkahelyteremtésre fordítható.

Számos jó gyakorlat, ötlet található a munkatevékenységre. Érdemes a tervezés időszakában időt szánni az ötletgyűjtésre, mely történhet a kapcsolati háló kibővítése és felélénkítése céljából az országban található **jó gyakorlatok megismerésével**, de akár az internet böngészésével is. Érdemes első lépésként egyszerű, a helyi sajátosságokat és igényeket figyelembe vevő új lehetőségekben gondolkodni.

#### 4. A tevékenységekhez milyen humánerőforrás kapacitás tervezése szükséges?

Jogszábaály rendelkezik a fejlesztő foglalkoztatáshoz rendelt **minimális személyi feltételekről**. Ez alapján **50 fő foglalkoztatottra vetítve legkevesebb 2 fő főállású segítő alkalmazása szükséges**, amely létszám természetesen a foglalkoztatottak szükségletei, valamint a tevékenységek tükrében a megadottnak akár a többszöröse is lehet. **Emellett a jogszabály 1 fő intézményvezetőt** is megjelöl, akinek munkaköri leírásában szerepelnie kell a foglalkoztatás-vezetői feladatoknak.

#### 5. Kikkel érdemes együttműködést kiépítenie a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatónak?

A kapcsolati háló kiépítése – vagy a meglévő bővítése – a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató egyik kulcsfeladata.

A partnerség kialakítása előtt az alábbiakat célszerű átgondolni:

- milyen céllal szeretnénk partnerséget kialakítani;
- kik jöhetnek szóba lehetséges partnerként;
- miért szükséges a partnert megnyernünk magunknak;
- milyen haszna lesz a foglalkoztatónak a partnernek választott szervezet közreműködéséből;
- miben különbözik a választott partner más lehetséges partnerektől;
- mit tud nyújtani az együttműködés keretében a partnerszervezet számára a foglalkoztató;
- milyen szolgáltatás/feladatellátás valósul meg a partnerség révén;
- milyen típusú partnerség lesz a legmegfelelőbb (szükséges-e írásban rögzíteni az együttműködést, vagy szóbeli megállapodáson alapul);
- milyen fokú és intenzitású együttműködés várható és szükséges;
- milyen formában, milyen gyakorisággal történik konzultáció a partnerek között (telefonon, e-mailben stb.);
- kik lesznek a kapcsolattartók és milyen szinten képviselik majd a szervezetet az együttműködésben.

## 10.2. NYILVÁNTARTÁSI ENGEDÉLY BESZERZÉSE

Fejlesztő foglalkoztatást csak szociális szolgáltatóként bejegyzett intézmények folytathatnak. Ezért az előkészítést követő lépés ennek a bejegyzési engedélynek a megszerzése, vagyis **a Szolgáltatói Nyilvántartásba vétel**, amennyiben az érintett szervezet/intézmény még nem szerepel benne. Részletesebb információ jelen Útmutató 5. pontjánál található.

## 10.3. PÁLYÁZAT BENYÚJTÁSA, SZERZŐDÉSKÖTÉS

A fejlesztő foglalkoztatás finanszírozása pályázati formában történik, a pályázatot 3 évre a szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium (Emberi Erőforrások Minisztériuma) írja ki. A pályázattal kapcsolatos feladatokat az NSZI látja el.

A 2021. 01. 01. – 2023. 12. 31 közötti időszakra vonatkozó pályázati eljárás 2020. évben lezárult, a finanszírozási szerződés megkötésére évente kerül sor.

A 2021. 01. 01. – 2023. 12. 31. közötti időszakban új szolgáltató bevonására abban esetben kerülhet sor, ha szükségessé válik az ellátatlanul vagy részben ellátatlanul maradt területeken a fejlesztő foglalkoztatás támogatása, vagy kapacitásbővítési igény merül fel és arra a költségvetési forrás is rendelkezésre áll.

Amennyiben az SZGYF fenntartásában működő engedélyes más fenntartó fenntartásába került, az őt átvevő fenntartóval az engedélyes által a fenntartóváltozás időpontjában nyújtott szolgáltatásra – fejlesztő foglalkoztatás esetén legfeljebb a fenntartóváltozás időpontjára számított feladatmutató erejéig – a finanszírozási szerződés a finanszírozási időszak végéig pályázati eljárás lefolytatása nélkül is megköthető.

Részletesebb információ jelen Útmutató 6. pontjánál található.

#### 10.4. MŰKÖDTETÉS

Az engedély megszerzését és a pályázat elnyerését követően a pályázatban vállalt tevékenységek megvalósítása, a fejlesztő foglalkoztatás működtetése a szolgáltató feladata.

#### 10.5. ÉRTÉKELÉS

Még az adott pályázati év időszakában fontos teendő a megvalósítás során szerzett tapasztalatok összegzése.

## 11. ELLENŐRZÉS

A fejlesztő foglalkoztatás tekintetében az **ellenőrzési jogkör** az alábbiak szerint oszlik meg:

- **az NSZI ellenőrzései:** a pályázati úton finanszírozott szolgáltatók esetében a támogatás felhasználásának ellenőrzése papír alapon és helyszíni ellenőrzés keretében,
- **a MÁK ellenőrzése:** kizárólag a pályázat útján finanszírozott szolgáltatókra terjed ki,
- **az SZGYF ellenőrzései: fenntartói hatáskörben végzett ellenőrzés,**
- **a Kormányhivatal ellenőrzése:** a fejlesztő foglalkoztatók működését a nyilvántartásba vétel során eljáró hivatal vizsgálja.

### 11.1. AZ NSZI ELLENŐRZÉSEI A PÁLYÁZATI ÚTON FINANSZÍROZOTT FENNTARTÓK ESETÉBEN

A **fenntartó kötelessége**, hogy évente, a tárgyévet követő év február 28-ig, valamint a finanszírozási szerződés évközi megszűnése esetén a megszűnéstől számított 30 napon belül **elszámolást nyújtson be az NSZI részére a tárgyévben igénybe vett működési támogatásról.** Az elszámoláshoz csatolni kell a **főkönyvi kivonat**ot és a főkönyvi kivonatban foglaltakat **alátámasztó analitikát.**

Az elszámolást az NSZI megvizsgálja, és a fenntartót szükség esetén – egy alkalommal, legfeljebb 8 napos határidővel – hiánypótlásra hívja fel. **Az elszámolások elfogadásáról a beérkezést követő 30 napon belül születik döntés.** A döntésről 5 napon belül értesíteni kell a fenntartót, valamint elektronikus levélben – az elszámoló adatlapok másolatának egyidejű megküldésével – a Magyar Államkincstár illetékes igazgatóságát. Az NSZI az elszámolást elutasítja, ha abból a feladatellátás nem állapítható meg.

Ha a finanszírozási szerződésben **vállalt feladatmutató nem teljesül**, a tárgyévi működési támogatás arányos részét vissza kell fizetni.

Ha a működési támogatás egy részét nem a szolgáltató működési vagy fenntartási kiadásaira fordították, a **jogellenesen felhasznált működési támogatást vissza kell fizetni.**

A működési támogatás teljes összegét vissza kell fizetni, ha a fenntartó

- a szükséges nyilatkozatok bármelyikét visszavonta,
- a pályázatban vagy az ahhoz csatolt, illetve a finanszírozási szerződés megkötéséhez benyújtott iratokban szándékosan valótlan adatot közölt, vagy valamely jelentős tény, körülményt elhallgatott, feltéve, hogy a valós adatok, tények, körülmények ismeretében a pályázat nem került volna támogatásra, illetve a finanszírozási szerződés nem került volna megkötésre.

**A tárgyévi működési támogatás teljes összegét vissza kell fizetni**, ha az NSZI az elszámolást elutasítja, vagy a finanszírozási szerződés megszűnését követően a fenntartó az elszámolási kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, vagy a hiánypótlási felhívásnak határidőben nem, vagy nem megfelelően tesz eleget, illetve a fenntartó vagy a szolgáltató a

finanszírozási szerződés megszűnését követően nem biztosítja az ellenőrzés feltételeit vagy akadályozza az ellenőrzést.

A fenntartó a visszafizetendő működési támogatás összege után a folyósítás időpontjától a visszafizetés időpontjáig – részletfizetési kedvezmény vagy az e rendelet alapján folyósításra kerülő támogatásból részletekben történő levonás (a továbbiakban együtt: fizetési kedvezmény) engedélyezése esetén az engedélyezés napjáig – az Ávr-ben foglaltak szerint ügyleti kamatot, késedelem esetén **késedelmi kamatot** fizet.

**Az NSZI jogosult a működési támogatás visszakövetelésére és a kamat követelésére.** A követelést a fenntartóval írásban kell közölni, egyidejűleg a fenntartót figyelmeztetni kell a jogkövetkezményekre. Ha a visszafizetendő támogatás és a fizetendő kamat együttes összege nem éri el az ezer forintot, a tartozást nem kell nyilvántartani és megfizetni.

A pályázati úton finanszírozott szolgáltatók ellenőrzése helyszíni ellenőrzés keretében is megvalósul, éves ellenőrzési ütemterv alapján, melynek kiemelt célja a jogszabályoknak megfelelő működés segítése, biztosítása.

## 11.2. A MÁK PÉNZÜGYI ELLENŐRZÉSE A PÁLYÁZATI ÚTON FINANSZÍROZOTT FOGLALKOZTATÓKNÁL

A pályázati úton finanszírozott szolgáltatók esetében az elszámolás szabályszerűségét a szolgáltató székhelye, telephelye szerint illetékes igazgatóság két évente legalább egy alkalommal a szolgáltató székhelyén, telephelyén, illetve szükség szerint a fenntartó székhelye szerint illetékes igazgatóság a fenntartó székhelyén ellenőrzi. Az adott évben ellenőrizendő szolgáltatókat és az ellenőrizendő időszakot az ellenőrző igazgatóság határozza meg. Az ellenőrizendő időszak az ellenőrzés tapasztalatai alapján kiterjeszhető. Az ellenőrző igazgatóság soron kívüli ellenőrzést is lefolytathat. Az ellenőrzés kiterjed a tényleges feladatmutatók megállapításának **szabályszerűségére** és a felhasználás **jogszerűségének vizsgálatára**.

Az ellenőrző igazgatóság az ellenőrzésről **jegyzőkönyvet készít**, amelyre a fenntartó a kézhezvételtől számított 8 napon belül észrevételt tehet. Az ellenőrző igazgatóság az észrevételeket megvizsgálja, és szükség esetén a jegyzőkönyvet módosítja. Az ellenőrző igazgatóság a végleges jegyzőkönyvet 8 napon belül megküldi az NSZI-nek és a fenntartónak, egyidejűleg tájékoztatja őket az el nem fogadott észrevételek indokairól.

**Az ellenőrzés dokumentumai** (az általános ellenőrzési dokumentumokon túl):

- intézményi jogviszonyt alátámasztó érvényes megállapodás,
- a Szoc.tv. 99/D. § (3) bekezdése szerinti megállapodás,
- munka-, szervezetpszichológus javaslata, illetőleg a 2019. január 1. napjával hatályba lépő jogszabályváltozás értelmében a jogszabályban jelölt szakemberek együttes javaslata vagy rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény,



- foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat,
- Mt. szerinti munkaszerződés, Szt. szerinti fejlesztési szerződés,
- a támogatás felhasználását igazoló dokumentumok (bérjegyzékek, számlák, kiadási pénztárbizonylatok, bankszámla kivonatok),
- jelenléti ív, szabadság nyilvántartás.

### **Konkrét ellenőrzési feladatok:**

- az Szt. 99/D. § (3) bekezdése szerinti esetben a fenntartók az ellátottak foglalkoztatására kötöttek-e megállapodást, az tartalmazza-e az 1/2000. SZCSM. rendelet 110/J. § (2) bekezdésében foglaltakat,
- az 1/2000. SZCSM. rendelet 110/J. § (2) bekezdés c) és d) pontjaiban rögzítetteknek megfelelően történt-e a foglalkoztatás,
- a fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő ellátottak rendelkeznek-e az Szt. 99/B. § (2) bekezdés szerinti érvényes megállapodással,
- a fejlesztő foglalkoztató a foglalkoztatottak adatait a 415/2015. Korm. rendelet 3. § (1) bekezdésnek megfelelően nyilvántartásba vette-e,
- a fejlesztő foglalkoztató a 415/2015. Korm. rendelet 7. §-ában meghatározott napi jelentési kötelezettségét teljesítette-e a „Központi Elektronikus Nyilvántartás a Szolgáltatást Igénybevevőkről” (KENYSZI) rendszerben.
- az Mt. szerinti fejlesztő foglalkoztatás esetén a foglalkoztatott és a fejlesztő foglalkoztató által megtörtént-e a határozott időre szóló munkaszerződés megkötése (Szt. 99/C. § (1) bekezdés a) pont),
- amennyiben az ellátott írástudatlan vagy korlátozottan cselekvőképes, és helyette gondnoka vagy meghatalmazott személy írta alá a munkaszerződést, akkor a felhatalmazó dokumentumok rendelkezésre állnak-e,
- az Mt. szerinti fejlesztő foglalkoztatás keretében betartották-e az Szt. 99/C. § (9) bekezdésének előírásait,
- rendelkezésre állnak-e a foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatot alátámasztó dokumentumok, amelyek alapján az Mt. szerinti foglalkoztatást végezték,
- az Szt. 99/B. § (2) bekezdés szerinti megállapodás megszűnését követően az Mt. szerinti fejlesztő foglalkoztatás keretében történő alkalmazás megszüntetésre került-e,
- az Szt. szerinti fejlesztő foglalkoztatás esetén a foglalkoztatott és a fejlesztő foglalkoztató által megtörtént-e a fejlesztési szerződés megkötése (Szt. 99/C. § (1) bekezdés b) pont),
- az Szt. szerinti fejlesztő foglalkoztatás keretében betartották-e az Szt. 99/C. § (5) – (6) bekezdéseinek előírásait a fejlesztési szerződés tartalmazza-e a kötelező elemeket,
- rendelkezésre állnak-e a hatályos munka-rehabilitációra kiadott rehabilitációs alkalmassági vizsgálatok eredményei, ezeknek lejártát követően pedig a munka-, szervezetpszichológus, illetve 2019. január 1-jét követően az együttes javaslatot alátámasztó dokumentumok, amelyek az Szt. szerinti foglalkoztatást alátámasztják,
- az Szt. 99/B. § (2) bekezdés szerinti megállapodás megszűnését követően a fejlesztő foglalkoztatás keretében történő alkalmazás megszüntetésre került-e,

- a fejlesztési jogviszony esetén a foglalkoztatás időtartama nem haladta-e meg a napi 6 és a heti 30 órát, azzal, hogy a foglalkoztatott – egyéni szükségleteire tekintettel – egyenlőtlen napi munkaidő beosztással is foglalkoztatható,
- az Szt. szerinti fejlesztési foglalkoztatási óradíj összege elérte-e a minimál órabér 30%-a alapján számított összeget,
- a fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban ledolgozott munkaórák száma megegyezik-e az elszámolásban közölt adatokkal, azzal, hogy a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén a feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni a fizetett szabadságot, fizetett munkaszüneti napot, betegszabadságot, táppénzes napokat,
- a fejlesztő foglalkoztató a ténylegesen teljesített feladatmutató elszámolása során és a támogatás felhasználásánál csak azon ellátottak munkaóráit, illetve személyi jellegű kiadásait vette-e figyelembe, akik az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötték be.

**A MÁK az SZGYF fenntartásban működő fejlesztő foglalkoztatóknál pénzügyi ellenőrzést nem végez.**

### 11.3. AZ SZGYF PÉNZÜGYI ÉS SZAKMAI ELLENŐRZÉSE A SAJÁT FENNTARTÁSÁBAN LÉVŐ FOGLALKOZTATÓKNÁL

Az ellenőrzésre az **SZGYF** a 13/2017. (III. 31.) EMMI utasítás 1. sz. melléklete (Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Szervezeti és Működési Szabályzata) szerinti feladatkörében eljárva jogosult, mely szerint **ellátja a fenntartott intézmények vonatkozásában a fejlesztő foglalkoztatás szakmai koordinációját, felügyeletét, támogatását.**

Az ellenőrzés azt vizsgálja, hogy a fejlesztő foglalkoztatás működése megfelel-e az Szt-ben, valamint a kapcsolódó szakmai rendeletekben foglalt követelményeknek.

Az SZGYF saját fenntartásában lévő intézményeit egy általa kidolgozott **elszámolási és éves ellenőrzési ütemterv** szerint kíséri figyelemmel a fejlesztő foglalkoztatási támogatás időbeli, szak- és jogszerű felhasználást az adott évben. Ennek megfelelően az adott évről szóló pénzügyi és szakmai beszámolókat a következő év január 31-ig kell benyújtania a támogatott intézménynek az SZGYF felé.

Az elszámolásokat az SZGYF megvizsgálja és jogszerűtlen felhasználás esetén átfogó ellenőrzés keretén belül saját hatáskörében eljárva azt kivizsgálja. Az ellenőrzésen tapasztaltokról jelentést készít, melyre a foglalkoztató intézmény észrevételt tehet. Az észrevételek megvizsgálása után az SZGYF szükség esetén a jelentést módosítja. A végleges jelentést megküldi a foglalkoztatónak.

Az SZGYF éves szakmai átfogó és céllenőrzéseket tartalmazó ütemtervet készít a fenntartásában működő foglalkoztató intézmények vonatkozásában. Az ellenőrzést részletes szakmai és pénzügyi részeket tartalmazó szempontsor alapján végzi. Jelentéstervezet készül, melyre észrevétellel élhet a foglalkoztató intézmény, majd véglegesítésre kerül a jelentés.

#### 11.4. A KORMÁNYHIVATAL, MINT ENGEDÉLYEZŐ SZERV ELLENŐRZÉSE

A működést engedélyező szerv – a szolgáltatások jellege és a korábbi ellenőrzések tapasztalatai alapján – kockázatelemzéssel meghatározott időközönként, de **legalább háromévente hivatalból ellenőrzi**, hogy az engedélyes a jogszabályokban és a szolgáltatói nyilvántartásban foglaltaknak **megfelelően működik-e**.

**Ellenőrzést tarthat továbbá bejelentésre**, a bejelentést követő harminc napon belül, ha

- tudomására jut, hogy az engedélyes személyi, tárgyi feltételei vagy működése az ellátottak életét, testi épségét, egészségét vagy az ellátott gyermekek fejlődését veszélyezteti vagy más jogát sérti, vagy
- az engedélyes működésére vonatkozó jogszabályokat vagy a szolgáltatói nyilvántartásban foglaltakat megsértették.

A működést engedélyező szerv **szociális igazgatási bírságot szabhat ki** a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szociális szolgáltató, intézmény vezetőjével szemben, ha:

- a fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban történő fejlesztő foglalkoztatásra nem a munka-alkalmassági vizsgálat során kiállított szakvéleménynek megfelelően vagy e szakvélemény hiányában kerül sor,
- a fejlesztő foglalkoztatás során megsértik a 99/B-99/D. §-okban foglaltakat.

## 12. PARTNERSÉGI KAPCSOLATOK KIÉPÍTÉSE, JÓ GYAKORLATOK

Lehetséges partnerek	Együttműködés területei (példák)
<b>finanszírozó/pályázatkíró</b>	pályázat benyújtása, engedélyeztetése kapcsán; jelentési kötelezettségekhez; adminisztrációhoz kötődő feladatok; ellenőrzéshez kapcsolódó feladatok;
<b>állami szereplők</b>	információcsere; szolgáltatásnyújtás/igénylés; szakmai együttműködés; tapasztalatcsere; közös aktivitások;
<b>más, fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatók</b>	tapasztalatcsere; egymásra épülő tevékenységek, gyártási technológiák kialakítása; közös értékesítés, PR, marketing; foglalkoztatottak közös munkába szállítása, kísérése;
<b>akkreditált foglalkoztatók</b>	egymásra épülő tevékenységek, gyártási technológiák kialakítása; HR gazdálkodás; tapasztalatcsere;
<b>telephelyek környezetében lévő nyíltpiaci munkáltatók</b>	gyakorlati helyként szolgálhatnak; foglalkoztathatják a fejlesztési jogviszonyból kilépőket; bedolgozáshoz biztosíthatnak munkát; szolgáltatások megrendelői lehetnek;
<b>civil szervezetek</b>	szolgáltatásaikkal támogathatják a foglalkozási rehabilitáció teljesebb megvalósulását, az ellátottak szélesebb körű szolgáltatáshoz férését; a munkáltatói bázisuk által új munkahelyeket biztosíthatnak;
<b>szakemberek (pl. munka- és szervezetpszichológus, gazdasági szakemberek)</b>	a speciális szaktudásuk által támogatják a fejlesztő foglalkoztató tevékenységeit;
<b>kamarák, szakmai szervezetek</b>	a térség ipari, mezőgazdasági, szolgáltatói tevékenységeire vonatkozóan fontos információkkal rendelkezhetnek; munkáltatói kapcsolatokkal szolgálnak; munkatevékenység tervezésénél nyújthatnak támogatást; próbamunka-helyszínek feltárásában közreműködhetnek
<b>képzők</b>	új képzettségek megszerzésének támogatása

(az EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása” című kiemelt projekt keretében készült kiadvány, 2017.)

A kiváltási folyamat foglalkoztatást és foglalkozási rehabilitációt érintő támogatásának részeként az FSZK a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja új szakmai kiadványt készített „Foglalkoztatás-fejlesztés partnerségeken keresztül” címmel, amely az alábbi linken érhető el:

<http://fszk.hu/kiadvany/foglalkoztatás-fejlesztés-partnersegeken-keresztul/>

Fejlesztő foglalkoztatást működtető szervezeteknél a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: FSZK) EFOP 1.9.1. - TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja személyes látogatás keretében gyűjtött össze jó gyakorlatokat, amelyek az alábbi linken érhetőek el:

<http://fszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/jo-gyakorlatok/>

Az FSZK, a TÁMOP 5.3.8. RÉV Projekt keretében szakmai anyagot dolgozott ki a hallássérült, beszéd fogyatékos, mentális és viselkedészavaros személyekkel, valamint a szív- és érrendszeri, mozgásszervi és daganatos betegséggel küzdő emberekkel való együttműködésben, a foglalkozási rehabilitációjukkal kapcsolatos szakmai tanácsaik jól hasznosíthatóak a fejlesztő foglalkoztatás során is, amelyek az alábbi linken érhetőek el:

<http://fszk.hu/kiadvany/celcsoportok-bemutatasa-foglalkozasi-tanacsadok-reszere/>

### 13. VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK

- 1993. évi III. tv. a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról,
- 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről,
- 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet a támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről,
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről,
- 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról,
- 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről
- 2013. évi V. törvény Polgári Törvénykönyvről,
- 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról,
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról,
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról,
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról,
- 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról,
- 57/2013. (II. 27.) Korm. rendelet a telepengedély, illetve a telep létesítésének bejelentése alapján gyakorolható egyes termelő és egyes szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről és a bejelentés szabályairól,
- 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről,
- 415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről,
- mindenkori központi költségvetésről szóló törvény
- mindenkori Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról,
- 381/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet az Integrált Jogvédelmi Szolgálatról,
- 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről,
- 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról
- 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról