

GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS

2019.

EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA
Támogatási és Foglalkozási Rehabilitációs Főosztály
Szociális és Gyermekjóléti Szolgáltatások Főosztálya
SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI FŐIGAZGATÓSÁG
Szakmatámogatási Főosztály
Támogatáskezelő Főosztály

1. Az Mt. szerinti foglalkoztatás esetében egyértelműen meghatározott, hogy csak az az ellátott vonható be a foglalkoztatásba, aki betöltötte a 16. életévét. Milyen alsó korhatár vonatkozik a fejlesztési jogviszony keretében bevont ellátottakra?

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 99/B. § (2) bekezdése értelmében Fejlesztő foglalkoztatásban az részesülhet, aki 16. életévét betöltötte és más kereső tevékenységet nem végez.



2. Pszichiátria betegek esetében meglátásaink szerint javasolható lehet, hogy a szakvéleményt pszichiáter szakorvos az intézményvezető bevonásával készítse el, ne pedig munka- és szervezetpszichológus. Mi az erre vonatkozó álláspont?

Az Szt. 99/C. § (4) bekezdés a) pontja alapján a fejlesztési jogviszony rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka szakpszichológus, vagy munka- és szervezet szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője együttes javaslata alapján hozható létre. (Ha az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet.)

A munka szakpszichológus/munka- és szervezet szakpszichológus feladatai a fejlesztő foglalkoztatás tekintetében speciálisak és nélkülözhetetlenek.

Az intézményvezető az előkészítő munka során támaszkodhat a pszichiáter szakorvos, illetve más szakemberek szakvéleményére, de a fejlesztési jogviszonyban való foglalkoztatáshoz szükséges szakvélemény kiállításához munka szakpszichológus, vagy munka- és szervezetpszichológus bevonása nélkülözhetetlen.



3. Amennyiben az ellátott rendelkezik érvényes munka – és szervezet-szakpszichológusi véleménnyel, amiben a foglalkozás-egészségügyi orvos javaslata is szerepel, az ő esetében is minden évben szükséges-e munkaköri alkalmassági vélemény kiállítása?

A fejlesztő foglalkoztatásban „alap eset” a munkaviszonyban történő foglalkoztatás. (Magyarország Alaptörvénye XII. cikk (1) bekezdés értelmében mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.) Az Mt. szerinti foglalkoztatáshoz foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat és javaslat szükséges. A fejlesztési jogviszonyhoz, amennyiben érvényes rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény, vagy a munka és szervezetpszichológusi javaslat már lejárt, a további foglalkoztatáshoz a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka szakpszichológus, vagy

munka- és szervezet szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslata szükséges.

A kérdéses esetben Mt. szerinti foglalkoztatás vonatkozásában a munkaköri alkalmasság véleményezése a munkáltató által megjelölt munkakörre történik, mely lehet előzetes, időszakos és soron kívüli. A munkáltató a foglalkoztatás megkezdése előtt köteles a munkavállalónak a foglalkozás egészségügyi orvossal való találkozást, konzultációt lehetővé tenni, amit alkalmassági orvosi vizsgálat is kísér. A munkavállaló ezen köteles megjelenni, ellenkező esetben nem állhat Mt. szerinti jogviszonyban fejlesztő foglalkoztatásba. A munkába állást követően évente szükséges felülvizsgálatot tartani.

Másrészt akkor lehet szükség rá, ha a munkakörülmények, munkahelyi tevékenységek megváltoznak.

Amennyiben időszakos alkalmasságot állapított meg a foglalkozás egészségügyi orvos akkor sem minden évben, hanem a kiadott szakvélemény lejártakor szükséges a foglalkozás-egészségügyi orvos véleménye arról, hogy az ellátott tovább foglalkoztatható-e Mt. szerinti fejlesztő foglalkoztatásban. (javasoljuk a válasz átfogalmazását, mert nem egyértelmű, hogy évente szükséges-e, továbbá javasoljuk internetes link helyett jogszabályi hely megjelölését).

Részletek: <https://www.webbeteg.hu/cikkek/egeszseges/22016/uzemorvosi-vizsgalatok>



4. Az Szt. 99/C. § (4) bekezdés a) pontja szerint fejlesztési jogviszony *„rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasló szakvélemény, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka-és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője együttes javaslata alapján, az egyéni foglalkoztatási tervben foglaltak szerint akkor hozható létre, ha az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet.”* Amennyiben a szakvélemény hatályát veszti, a foglalkozás-egészségügyi orvos vagy a munka-szakpszichológus javaslatát kell kérni, vagy megfelel a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat újbóli elvégzése? A kötelező vizsgálatokon való részvétel beleszámít-e a ledolgozott munkaórákba?

Az Szt. 2019. január 01-től hatályos 99. C § (4) a) pontja szerint a fejlesztési jogviszony létrejöttéhez az alábbi szükséges:

- a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus és az intézményvezető együttesen, közösen döntenek a fejlesztési jogviszonyba történő bevonásról, nem egyénileg végeznek vizsgálatot és tesznek javaslatot.

Amennyiben tehát a foglalkoztatott korábbi rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasló szakvéleménye vagy a munka és szervezetpszichológus javaslata lejár/hatályát veszti, a fentiek szerint a három szakember közös, együttes döntése szükséges a továbbiakkal kapcsolatban.

Munka-rehabilitációt javasló szakvélemény újbóli elkészítésére nincs mód.

Mivel a kérdéses vizsgálatokon való részvétel kötelező jellegű, ezek időtartama beleszámít a ledolgozott munkaórákba.

ELSZÁMOLÁSOK, ELLENŐRZÉSEK SORÁN FELMERÜLT KÉRDÉSEK

1. A Magyar Államkincstár helyszíni ellenőrzése során megállapította, hogy az Mt. szerinti jogviszonyban foglalkoztatott ellátottak után hibásan jelentettük a hétvégéket, szabadságokat, táppénzes napokat a KENYSZI rendszerben. Emiatt visszafizetési kötelezettséget állapított meg. Utólagosan van-e lehetőségünk arra, hogy hiányosságainkat pótoljuk, hiszen papír alapon az előírásoknak megfelelően vezettünk mindent.

A jelentési rendszerben nincs lehetőség utólagos rögzítésre. A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről szóló 415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ojr.) 7. § (2) 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.

A támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Tkr) 2. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén a feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni a foglalkoztatott személy által igénybe vett munkaszüneti napot és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116-120. §-a és 126. §-a szerinti szabadságot, valamint azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül.

Több Fenntartónál jelentkezett problémaként, hogy a Tkr. által előírt jelentési kötelezettségének nem tett eleget. A probléma az SZGYF és az EMMI által kivizsgálásra került. Az SZGYF a vizsgálatot követően tájékoztató levelet küldött meg valamennyi Fenntartó részére azzal, hogy 2018. december 31. napjáig átmeneti időszak került meghatározásra a megállapított visszafizetési kötelezettségek elengedésére, kizárólag fenti mulasztás tárgyára vonatkozóan. A 2019. január 1-jét követően, ezen okból történő mulasztások azonban visszafizetési kötelezettséget vonnak maguk után.



2. Nappali ellátásban több főre rendelkezünk engedéllyel, mint ahány fő után állami normatívát kapunk. Akik után nem kapunk normatívát, nem is jelentjük a KENYSZI rendszerben. Fejlesztő foglalkoztatásba azonban bevontunk olyan ellátottakat is, akik után alapjogviszonyuk tekintetében nem kapunk támogatást. A Magyar Államkincstár ellenőrzése során emiatt visszafizetési kötelezettséget állapított meg, tekintettel arra, hogy a KENYSZI szerint nem érvényesült az alapjogviszony megléte, mint feltétel a fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonásra. Hogyan szükséges eljárunk?

Az Ojr. által előírt jelentési kötelezettség valóban az állami támogatás igénybevételének feltétele, azonban az Szt. 20. § (1) bekezdése nyilvántartásba vételi kötelezettséget ír elő az Igénybevevői Nyilvántartásban. Az ellátottal kötött megállapodást tehát akkor is rögzíteni szükséges, ha nem vesz utána igénybe állami támogatást, a napi jelentési kötelezettségének az alapjogviszony esetében valóban nem szükséges eleget tennie, azonban a fejlesztő foglalkoztatásra vonatkozóan napi jelentési kötelezettsége keletkezik.

NYILVÁNTARTÁSOKHOZ KAPCSOLÓDÓ KÉRDÉSEK

1. Mi szükséges a szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzéshez?

Fejlesztő foglalkoztatás esetén az engedélyes bejegyzése vagy adatközlés iránti kérelmét a 2017. április 1-jét megelőzően indult eljárás esetén az egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 448/2016. (XII. 19.) Korm. rendelettel megállapított szabályok alapján kell lefolytatni, ha az engedélyes működésének kezdő időpontja, illetve az az időpont, amelytől kezdődően az engedélyes az adatközlésnek megfelelően működtethető, 2017. március 31-ét követően van.

Az eljárásban a fenntartónak fejlesztő foglalkoztatást nyújtó új engedélyes esetén bejegyzésre, a fejlesztő foglalkoztatás már működő engedélyeshez történő integrálása esetén adatközlésre irányuló kérelmet kell benyújtania.

Az engedélyes bejegyzése iránti kérelemhez a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Sznyr.) előírt dokumentumokat szükséges csatolni.

Fejlesztő foglalkoztatás esetén továbbá csatolni kell

- a foglalkoztatási hely tulajdoni lapjának másolatát, továbbá – ha a tulajdoni lap a használat jogcímét nem igazolja – a használati jogcímet bizonyító egyéb okirat másolatát,
- amennyiben a fenntartó beszerezte, az előzetes szakhatósági hozzájárulást,
- a fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenység megkezdéséhez szükséges hatósági engedély másolatát vagy a bejelentés teljesítését igazoló okirat másolatát, ha a tevékenység csak hatósági engedéllyel vagy bejelentési kötelezettség teljesítése esetén végezhető.



2. A szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzéshez szükséges-e a szakvélemények megléte? Új foglalkoztató esetében szakvéleménnyel nem rendelkeznek az ellátottak, a szakvélemények beszerzésének a költsége a pályázót terheli, de nem biztos, hogy nyer a pályázaton.

Az Sznyr. nem kéri az ellátottra vonatkozó szakvélemény meglétét. Csak akkor kell a munka-, és szervezetpszichológus szakvéleményt kikérni, beszerezni, ha a fejlesztő foglalkoztató nyer a pályázaton és meg kívánja kezdeni a tevékenységet, s megkötöti az ellátottal a megfelelő szerződést. Ha a fejlesztési jogviszony keretében foglalkoztatandó személy rendelkezik hatályos, korábban kiadott munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel, akkor annak érvényességi időtartama alatt az érintett fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatható.

3. A fejlesztő foglalkoztatás bejegyzés iránti folyamat során új TEÁOR szám beiktatható-e?

Amennyiben a tevékenység végzéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek adottak, igen.



4. A fejlesztő foglalkoztatást szenvedély- és pszichiátriai beteg célcsoporttal kívánom megvalósítani, ennek megfelelően szükséges-e két külön szakmai program elkészítése?

Nem, azonban javasolt, hogy a két ellátotti célcsoport jellemzőinek megfelelő foglalkoztatási szakmai program kerüljön kidolgozásra, egy szakmai programon belül.



5. A nyilvántartásba vételi engedély kérelemmel kapcsolatban a fenntartó új bejegyzésként küldje-e el a kérelmet vagy módosításként?

Amennyiben nem akarja integrálni valamelyik más szociális szolgáltatásához, úgy új bejegyzésként, ha integrálja, módosítással azon engedélye kapcsán, amihez integrál, ha még nincs szolgáltatása, úgy új bejegyzéssel.



6. A kérelmet székhelyre kell csak beadni, s a bejegyzésben lesznek felsorolva a foglalkoztatási helyek, vagy külön kell benyújtani minden helyre?

A foglalkoztatási helyek nem kötelezően önálló engedélyes telephelyek lesznek, hanem a fejlesztő foglalkoztatás szolgáltatás hatósági bejegyzésben kerülnek felsorolásra a különböző foglalkoztatási helyek, noha a foglalkoztató dönthet úgy is, hogy minden telephelyre külön kéri a nyilvántartásba vételt.

Abban az esetben, ha csak szerződéses alapon jön létre a munkavégzés helyszíne, (pl.: takarítás különböző helyszínen), akkor nem kell telephelyként engedélyeztetni a helyszínt. A nyilvántartásba vételi kérelemben értelemszerűen ez a helyszín nem szerepel, de a foglalkoztató köt szerződést a telephely működtetőjével. Itt fontos megjegyezni, hogy a külső helyszíneken történő foglalkoztatásnál is különös figyelmet kell fordítani a szocializációs, és egyéb képességek fejlesztésére. Egy nyilvántartásba vételi kérelemhez több telephely is tartozhat, de külön is lehet engedélyeztetni a helyszíneket. Eddig csak a férőhely engedély határáig lehetett létszámenedélyt kérni. Az előzőek miatt most akár ez bővíthet, más telephely bevonásával.

7. A bejegyzéshez milyen szakhatósági engedély szükséges?

Az Sznyr. 19. § (3b) bekezdése alapján a foglalkoztatási hely címe szerint illetékes, első fokon eljáró tűzvédelmi szakhatóság került kijelölésre szakhatóságként. Ezen felül az 5. számú melléklet szerint meghatározott – speciális munkaterületek esetén a vonatkozó jogszabályok szerinti – hatósági engedélyek, illetve bejelentések szükségesek. (pl.: ha gyógyszertárat takarít, akkor speciális engedély szükséges lehet).



8. A működési engedélyben csak a tevékenységi körök meghatározottak, a hozzájuk tartozó létszámok nem. Van-e lehetőség a létszámok átcsoportosítására?

A szolgáltatói nyilvántartás adatait az Sznyr. 1. melléklete tartalmazza. Ennek 3.1.34.1. pontja alapján az egyes foglalkoztatási helyeken foglalkoztatható személyek száma van maximalizálva, a foglalkoztatott személyek tevékenységi körök szerinti elosztása változtatható. A szakmai programban szükséges megjelölni a foglalkoztatási típusokhoz (Szt. fejlesztői jogviszony, Mt. szerinti foglalkoztatás) rendelt tevékenységi köröket és foglalkoztatási tevékenységeket.

A MEGVALÓSÍTÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ KÉRDÉSEK

1. Évente pár alkalommal (eseti szükségletek szerint) kerül beszerzésre pl. a bér munka ellátásához szükséges segédeszköz (ecset, csomagoló anyag, stb.). Az említett esetekben milyen mennyiségi egységeket célszerű megadni?

Az adott eszköz mennyiségegységét kell figyelembe venni pl.: db, kg, liter.



2. Kell-e pályáznia a finanszírozáshoz az SZGYF által fenntartott intézményeknek?

Nem, tekintettel arra, hogy az SZGYF által fenntartott intézmények nem pályázati úton kerülnek finanszírozásra. Azonban a szolgáltatói nyilvántartásba vételi kérelmet be kell adni ebben az esetben is.



3. A segítőnek milyen végzettséggel szükséges rendelkeznie?

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 3. számú melléklete szerint befejezett 8 általános iskolai végzettséggel. A melléklet a minimum előírásokat tartalmazza.

4. A segítő munkakörben foglalkoztatott szakemberek beleszámítanak-e az ágazati pótlék rendszerbe?

Igen, a fejlesztő foglalkoztatás keretében dolgozó segítő szakemberek is beleszámítanak az ágazati pótlék rendszerbe.



5. Az 1/2000 (I.7.) SzCsM rendelet alapján a fejlesztő foglalkoztatásba segítőnek felvett munkatársnak milyen mértékű ágazati bérpótlék jár, ha a kötelező általános iskolai végzettség helyett felsőfokú pedagógusi és szociális OKJ-s végzettséggel rendelkezik?

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben foglalkoztatottaknak az adott munkakör betöltéséhez szükséges képesítési minimum előírásait az R. 3. sz. melléklete tartalmazza, amelyben a segítő részére a minimum előírás a befejezett 8 általános iskola.

Ezek minimum követelmények. A fenntartó ettől magasabb alkalmazási feltételeket is előírhat szakmai programjában, SZMSZ-ében.

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 besorolhatóak bármelyik kategóriába (A-I), attól függően, hogy a fenntartó szakmai programjában a munkakör betöltésének feltételeként milyen végzettséget ír elő részükre. Amennyiben a szakmai program szerint betölthető a munkakör középfokú és felsőfokú végzettséggel is, akkor a foglalkoztatottnak – a munkakör betöltése szempontjából vizsgált – legmagasabb 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, nem sorolható be a felsőfokú végzettsége alapján.

Az összevont ágazati pótlék minden esetben a közalkalmazotti besorolás alapján kerül meghatározásra, tehát ahova a segítő be van sorolva a Kjt. alapján, ehhez kapcsolódóan meghatározott összevont ágazati pótlékre jogosult.



6. Önálló, újonnan induló, nem intézményhez kapcsolódó foglalkoztató esetében a szakemberek hogyan jutnak hozzá az ágazati pótlékhoz?

Az ágazati pótléket a MÁK honlapján megjelölt adatlapon szükséges igényelni 257/2000. (XII.26.) Kormányrendelet szerint.

7. Mt. szerinti határozott idejű munkaviszonyban kötelező-e a munka-, és szervezetpszichológus javaslata, vagy milyen szakvélemény szükséges a foglalkoztatáshoz (foglalkozási egészségügyi szakorvos)?

Az Mt. szerinti foglalkoztatáshoz a munkakör betöltéséhez előírt foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat szükséges, de a speciális munka- és szervezetpszichológus javaslat nem kell.



8. Hogyan kell fejlesztési jogviszonyban a munkaidőt és a fizetést meghatározni?

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. Az ellátott részére kifizetendő díj összegét a ledolgozott óraszám után szükséges számítani, tehát a ténylegesen teljesített tevékenységtől teszi függővé a havi fejlesztési díj összegét. A fejlesztési díj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30 %-ánál. A 2018. január 01-től 2020. december 31. napjáig terjedő finanszírozási időszakra kötött finanszírozási szerződésben a fenntartó kötelezettséget vállalt arra vonatkozóan, hogy fejlesztési jogviszonyban 440 Ft/óra óradíjnál kevesebbet nem fizet.



9. Mi történik a fejlesztő foglalkozásra létesített jogviszonnyal akkor, ha az ellátott intézményi jogviszonya megszűnik?

Az Szt. 99/C. § (10) bekezdése alapján a fejlesztési jogviszony és a fejlesztő foglalkozás keretében kötött munkaviszony is megszűnik abban az esetben, ha az intézményi jogviszony megszűnik, tekintettel arra, hogy az intézményi jogviszony fennállása a fejlesztő foglalkoztatás esetében jogosultsági kritérium.



10. Abban az esetben, ha fogyatékos személyek nappali intézményi ellátásához kapcsolódóan kerül megszervezésre a fejlesztő foglalkoztatás, szükséges-e külön intézményvezető, vagy a nappali intézmény vezetője egyúttal a fejlesztő foglalkoztatás vezetését is elláthatja?

Nem kell önálló intézményvezető, az intézményben jelenleg is alkalmazásban álló vezető elláthatja a feladatot, azonban a munkaköri leírásában szerepelnie kell a fejlesztő foglalkoztatás vezetői feladatainak ellátása. Amennyiben a fejlesztő foglalkoztatás önálló szolgáltatásként működik és nem integrált intézményi keretek között, abban az esetben önálló intézményvezető alkalmazása szükséges.

11. Kit terhel a foglalkozás-egészségügyi orvos, valamint a munka szakpszichológus/munka- és szervezet szakpszichológus által kiadott javaslat költsége?

A költség a fejlesztő foglalkoztatást nyújtót terheli.



12. A korábban fejlesztő felkészítő foglalkoztatásra kiadott, de még hatályos szakvélemény felhasználható-e a fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz?

Nem, a fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz, a hatályos munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény használható, ennek hiányában az Szt. 99/C. § (4) bekezdés a) pontja alapján a fejlesztési jogviszony rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka szakpszichológus, vagy munka- és szervezet szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője együttes javaslata szükséges.



13. Az Szt. szerint 50 foglalkoztatottra vetítve 2 fő segítő szükséges. Hogyan kell értelmezni a rendelkezést például 60 fő foglalkoztatott esetében?

A létszámot férőhelyre szükséges vetíteni, így fenti esetben az arányosítás elve szerint kell eljárni. 60 fő esetében a feladat ellátáshoz 2 főállású és egy havi 34 órás részmunkaidőben foglalkoztatott segítő alkalmazása szükséges.



14. Egyes Fenntartók esetében a foglalkoztatottak egészségügyi állapota gyakran változik (pl.: szenvedélybetegek esetében), ezért változik a foglalkoztatás formája is. A foglalkoztatás formájának változása esetén ugyanarra az ellátottra új szakvéleményt kell beszerezni minden esetben, vagy mi a teendő, hogyan valósítható meg a két forma közötti átjárás?

Amennyiben az Mt. szerinti munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló állapota olyan mértékben és tartósan romlik, hogy ebben a formában tovább nem foglalkoztatható, abban az esetben foglalkozás egészségügyi orvos, munka- és szervezetpszichológus, vagy munka-szakpszichológus, továbbá a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslata szükséges a fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz, a fejlesztési szerződés megkötéséhez. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az Szt. 99/C. § (6) bekezdése szerint a fejlesztő foglalkozás keretében csak olyan feladatot végezhet az ellátott, melyet egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni. Amennyiben fejlesztési

jogviszonyból Munka Törvénykönyv szerinti foglalkoztatásba kerül a foglalkoztatott foglalkozás-egészségügyi orvos munkaköri alkalmassági vizsgálata szükséges.



15. Nyugdíjas korú ellátott bevonható-e a foglalkoztatásba?

Az Szt. 99/B. § (2) bekezdése meghatározza, mely intézményi jogviszony alapján válik az ellátott jogosulttá a fejlesztő foglalkoztatásban való részvételre.

Fejlesztő foglalkoztatásban a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig részesülhet ellátott.



16. Hogyan történik a gyakorlatban a nyugdíjjárulék megfizetése, ha egyébként adómentes a fejlesztési jogviszony? Ez az adómentesség azt jelenti-e, hogy nem kell személyi jövedelemadót fizetni az érintetteknek illetve kell-e szocho-t fizetni a fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatottak után?

Az 1997. évi LXXX. törvény 4. § értelmében a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósít az Szt. szerinti fejlesztési jogviszony keretében. Az 1995. évi CXVII. törvény 1. számú mellékletének értelmében a fejlesztési foglalkoztatási díj adómentes, azonban az 1997. évi LXXX. törvény 26. § (1) bekezdés értelmében a fejlesztési foglalkoztatási díj után szükséges nyugdíjjárulékot fizetni. Adómentes tehát, de nem járulékmentes. Szolgálati időként kell figyelembe venni az Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személy tekintetében a fejlesztési foglalkoztatási óradíj folyósításának időtartamát, ha az előírt nyugdíjjárulékot megfizették - 1997. évi LXXXI. törvény 38. § (1) bekezdés h) pontja értelmében.

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény szerint

4. § E törvény alkalmazásában:

a) Foglalkoztató:

10. az Szt. szerinti fejlesztési jogviszony keretében fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósító fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény.

Az 1997. évi LXXX. törvény 4. § értelmében a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósít az Szt. szerinti fejlesztési jogviszony keretében.

- Adómentességről

1. számú melléklet az 1995. évi CXVII. törvényhez - Az adómentes bevételekről

4.10. az egészségügyi és szociális intézményben a betegek, a gondozottak részére kifizetett munkaterápiás jutalom, valamint az Szt. szerinti fejlesztési foglalkoztatási díj;

- Járulékfizetési kötelezettség - 1997. évi LXXX. törvény Tbj.

26. § (1) 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.

- A szolgálati idő kérdése - 1997. évi LXXXI. törvény 38. § (1)

szolgálati időként kell továbbá figyelembe venni

h) az Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személy tekintetében a fejlesztési foglalkoztatási óradíj folyósításának időtartamát, ha az előírt nyugdíjjárulékot megfizették.



17. A KENYSZI rendszer esetében nem releváns, hogy az igénybevevő a fejlesztő foglalkoztatás mely formáját veszi igénybe. Mindkettő esetében a napi jelentést egyformán, ugyanazokra a napokra kell teljesíteni?

Fejlesztési jogviszony esetében a napi jelentést csak az elszámolandó feladatmutatót eredményező munkavégzéshez kapcsolódó napokra kell teljesíteni, az alap a ledolgozott munkaóra, vagyis azt a napot kell jelenteni, amikor ledolgozott munkaóra van.

Mt. szerinti határozott idejű munkaviszony esetében a ledolgozott munkanap kibővül a feladatmutatónak elszámolható napokkal – Tkr. szerint – így ezekre vonatkozóan szintén jelenteni kell.

- Az Ojr. 7. § (2) 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.
- A Tkr. 2. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén a feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni a foglalkoztatott személy által igénybe vett munkaszüneti napot és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116–120. §-a és 126. §-a szerinti szabadságot, valamint azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül.
- Az időszakos jelentés keretében az adatszolgáltatásra jogosult az igénybevevői nyilvántartásban nyilatkozik arról, hogy a rögzített személy a szolgáltatást az adott napon igénybe vette-e, vagy - ha az az állami támogatás alapja - a rögzített személlyel az adott napon fennállt-e a szolgáltatásra irányuló jogviszony (Ojr. 7. §).
- Fenti bekezdést egészíti ki a Tkr. az Mt. szerinti munkaviszonyhoz kötötten, miszerint ledolgozott munkaórának számító további esetek vannak: a munkaszüneti nap, a szabadság, és a táppénzes munkanap.

18. Választhat-e a foglalkoztató olyan megoldást, hogy a kapott feladatmutatókat, csak pl. az év második felében használja fel?

A támogatási szerződés IV. fejezetének 4. pontja értelmében, a Fenntartó kötelezi magát arra, hogy a szerződésnek és a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelő szolgáltatást a szerződés hatályba lépését követően, annak megszűnéséig vagy a finanszírozási időszak lejártáig folyamatosan nyújtja. Tehát, a szolgáltatás nyújtásának, így a feladatmutató felhasználásának is folyamatosnak kell lennie.



19. A fejlesztő foglalkoztatás esetén az intézményvezető és a segítő alkalmazható-e részmunkaidős foglalkoztatásban?

Az intézményvezető nem lehet részmunkaidős, de integrált intézmény esetében több ellátás vezetői feladatait is elláthatja egy személyben. A segítő alkalmazható részmunkaidőben is.



20. A fejlesztő foglalkoztatás támogatására vonatkozó pályázatban meg kellett határozni, hogy hány főt kívánunk foglalkoztatni Mt. és Szt. szerint. A foglalkoztatás során mennyiben kell figyelembe venni ezt a számot, arányszámot? A kért és kapott feladatmutató már más arányokat hoz, illetve a foglalkoztatottak egészségi állapota, bevonhatósága nem tervezhető, változó.

A feladategységek elszámolására vonatkozóan a Tkr. 19. § (1) bekezdése alapján: „Ha a foglalkoztató nem teljesíti a szerződésben vállalt feladategységeket, a támogatás arányos részét vissza kell fizetnie.” Tehát, amely létszámra a szerződést kötöttek, azt szükséges teljesíteni. A pályázatra benyújtott adatlapon a tervek kerültek rögzítésre, melyet a kérdésben is felvetett tényezők, továbbá a munka-és szervezet pszichológus javaslata is befolyásolhatnak.



21. A fejlesztési foglalkoztatási díj változó összegű, annak összegét több tényező befolyásolja. Ha a személy támogató szolgálatot is igénybe vesz, akkor a változó jövedelem miatt átkerül havonta más-más, jövedelemtől függő sávós térítési díj kategóriába. Az Szt. csak arról rendelkezik, hogy a rendszeres jövedelmet lehet figyelembe venni a térítési díj megállapításánál. Hogyan történjen a rendszeres, de változó összegű jövedelmek esetében az egyes szolgáltatások személyi térítési díjának meghatározása?

A térítési díj szabályait minden szolgáltatás esetében az Szt. szabályozza. A személyi térítési díj összege egy évben csak egyszer változtatható. Döntés kérdése, hogy ingadozó

teljesítménynyújtás mellett az egyéb szolgáltatást fenntartó a foglalkoztatási jogviszonyból származó munkadíj összegét figyelembe veszi-e a térítési díj megállapításakor (itt pár ezer forint bevételről beszélünk), vagy nem. Ahol kiegyensúlyozott már a ledolgozott havi óraszám, ott nyilván ez nem probléma.



22. Amennyiben egy foglalkoztatott személy betegség miatt táppénzt vesz igénybe, melyre vonatkozó kérelmét elutasítják, azaz táppénzre nem jogosult, hogyan szükséges eljárni a KENYSZI-ben, az érintett napok ilyen esetben jelölhetők-e igénybevételnek?

A Tkr. 2. § (2) bekezdése értelmében a feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni (...) azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül. Táppénz esetén a munkáltatónak táppénz hozzájárulás fizetési kötelezettsége áll fenn. Ennek fedezésére tud szolgálni a táppénzes napokra igényelt támogatás. Viszont, ha táppénz valamilyen okból nem jár az érintett személynek, úgy a foglalkoztató sem fizet ilyen jogcímen a részére. Így az állami támogatás lehívásának sincs ez esetben alapja, de legalábbis nem a foglalkoztatott bérének fizetése, ti. elszámolható bérköltség nem merül fel.

A kérdésben szereplő esetben tehát maga a „részesülés” nem valósul meg hiszen elutasították a táppénz iránti kérelmet, így ezen napok nem tekinthetők a szolgáltatás igénybevétele napjának.



23. A fejlesztő foglalkoztatási támogatás szempontjából mi minősül felhalmozásnak? Milyen határidővel szükséges jelezni a felhalmozási igényt? Hogyan határozható meg az így beszerzett eszközök elhasználódási ideje?

Felhalmozás: a működési támogatásból történő átcsoportosítás – kizárólag a fejlesztő foglalkoztatás, mint szociális szolgáltatás minőségének javítása érdekében történő – tárgyi eszközök megszerzésére, létesítésre, felújítására, üzembe helyezése érdekében felmerült összes költség fedezésére.

- A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság által fenntartott foglalkoztatók esetében a 200.000 Ft feletti összegű felhalmozási célú pénzügyi átcsoportosításhoz minden esetben a Főigazgatóság hozzájárulását szükséges kérni. Nincs időkorláthoz kötve, egész évben benyújtható a kérelem, ellenben az egy adott évben engedélyezett felhalmozási összeg nem haladhatja meg az adott évre folyósított működési támogatás összegének 30 %-át.
- A pályázati úton finanszírozott foglalkoztatók esetében a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság felhívására történhet.

A fejlesztő foglalkoztatásra vonatkozóan nincs külön jogszabály. A felhalmozás, elhasználódási idő fogalmát a számviteli jogszabályok – a Számvitelről szóló 2000. évi C törvény, valamint az államháztartás számviteléről szóló 4/2013. (I. 11.)) kormányrendelet – határozzák meg.

24. A fejlesztő foglalkoztatás tekintetében mely esetben érvényesíthető a szociális hozzájárulási adó kedvezmény?

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (továbbiakban: szocho tv.) 13. § szerint a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak, így az Mt. szerint fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő megváltozott munkaképességű személyek után is érvényesíthető adókedvezmény.

E rendelkezés vonatkozásában tehát figyelembe vehető az az Mt. szerint foglalkoztatott személy, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy aki 2011. december 31-én - a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény alapján megállapított - I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 32-33. §-a, vagy a 19. § (1a) bekezdése, vagy a 38/C. §-a alapján rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül.

A jogosultak a kedvezményt a komplex minősítésről szóló érvényes dokumentum, az összefoglaló vélemény, vagy az ellátás folyósítását igazoló határozat birtokában érvényesíthetik.

A kedvezményt az a szolgáltató érvényesítheti a fent megjelölt munkavállalóra tekintettel, aki a szocho tv. 34. § 6. pontja alapján az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: Art.) szerint kifizetőnek minősül.

- Az Art. 7. § 31. pontja tisztázza a kifizető meghatározását miszerint a kifizető a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 4. § a) pontja szerinti foglalkoztató.
- A Tbj. 4. § a) pontja szerint a foglalkoztató bármely jogi és természetes személy, egyéni vállalkozó, egyéb szervezet, költségvetés alapján gazdálkodó szerv, bármely személyi egyesülés, ha biztosítottat foglalkoztat.

A szocho tv. 23. §-a szerint a kincstár számfejtési körébe tartozó költségvetési szervek képviselőjeként az adó megállapítására, bevallására és megfizetésére a kincstár kötelezett.

A fejlesztő foglalkoztatás keretében Mt. szerint munka jogviszonyban álló foglalkoztatottak esetében a fejlesztő foglalkoztatási támogatás terhére elszámolható költségek köre tartalmazza a szociális hozzájárulási adót, mint a foglalkoztatás biztosításával járó, személyhez köthető költség.

A szocho tv. 17. cím 17. §-ban rendelkezik az adókedvezményekre vonatkozó közös szabályokról:

17. § (1) A kifizető az ugyanazzal a természetes személlyel fennálló munkaviszonyára, közfoglalkoztatási jogviszonyára tekintettel csak egy adókedvezmény igénybevételére jogosult. A több adókedvezmény egyidejű igénybevételét lehetővé tévő külön rendelkezés hiányában az adókedvezmények közötti választás joga a kifizetőt illeti meg.

(2) Az adókedvezmény kiszámításánál a munkavállalót a munkaviszonyára tekintettel megillető (bruttó) munkabért a számviteli törvényben foglaltak alkalmazásával kell meghatározni.

(3) Az adókedvezményeket (ide nem értve a 14. §-ban szabályozott adókedvezményt) a költségvetési szerv kifizető nem érvényesítheti.

(4) Az adókedvezmények egy adott hónap tekintetében egyszeresen vehetők igénybe ugyanazon kifizető és természetes személy között ismételten létesített munkaviszony során. Az ugyanazon kifizető és természetes személy között egyidejűleg fennálló több munkaviszony esetében az

kedvezmények egy adott hónap tekintetében egyszeresen vehetők igénybe. Az adókedvezmények igénybevételét ugyanazon kifizető és természetes személy között ismételten létrejött munkaviszonyok során az elsőként létrejött munkaviszony, az egyidejűleg fennálló munkaviszonyok esetében a kifizető döntése alapozza meg.

(5) A munka törvénykönyve szerinti munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az adókedvezményt az átvevő munkáltató tovább érvényesítheti a kedvezménnyel érintett időszak fennmaradó részére.



25. A Szociális Munka napja munkaszüneti napnak tekinthető-e a fejlesztő foglalkoztatásba bevont személyek tekintetében?

Munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén a teljesített feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni a foglalkoztatott személy által igénybe vett munkaszüneti napot és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116-120. §-a és 126. §-a szerinti szabadságot, valamint azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül.

Fentieket tekintve az Szt. 94/M. § (1) bekezdése szerint november 12-e a Szociális Munka Napja a személyes gondoskodást nyújtó intézményeknél, szolgáltatóknál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozókra kiterjedően munkaszüneti nap. A fejlesztő foglalkoztatás keretében Mt. szerinti munkaviszonyban foglalkoztatottak az intézményeknél munkaviszonyban álló dolgozóknak minősülnek, vagyis számukra a november 12-e munkaszüneti napnak minősül.



26. A Szociális Munka napja a segítők részére munkaszüneti nap. Probléma-e, ha aznap egyáltalán nem biztosított a fejlesztő foglalkoztatás lehetősége?

A munkaszüneti napokon elfogadható, ha nincs foglalkoztatás, hiszen a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén a teljesített feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni a foglalkoztatott személy által igénybe vett munkaszüneti napot és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116-120. §-a és 126. §-a szerinti szabadságot, valamint azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül. Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban ennek megvalósítása munkaszervezés kérdése.

27. A fejlesztési jogviszonyban az Mt. szerinti munkaviszonyban történő foglalkoztatástól eltérően hogyan alakul a járulékfizetési kötelezettség? Jövedelemnek minősül-e a fejlesztői jogviszonyban állók számára kifizetett díj?

Fejlesztő foglalkoztatás lehetőségét biztosító szolgáltató foglalkoztatónak minősül a 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. 26. § (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 fejlesztési díjat a Tny. 22. § (1) bekezdésének h) pontja alapján Keresetként, jövedelemként kell figyelembe venni:

h) az Szt. szerinti munka-rehabilitációs díjat és fejlesztési foglalkoztatási díjat,

Szolgálati időnek minősül a Tny. 38. § (1) bekezdésének h) pontja értelmében:

h) az Szt. szerinti munka-rehabilitáció keretében vagy fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személy tekintetében a munka-rehabilitációs díj, illetve a fejlesztési foglalkoztatási díj folyósításának időtartamát, ha az előírt nyugdíjjárulékot megfizették.

Adómentes a fejlesztési díj, 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 az alábbi kivételek közé a fejlesztési díjat:

a) foglalkoztatásából származó munkajutalma,

b) tanulmányi ösztöndíja,

c) költőpénze.



28. A határozott idejű szerződés lejártakor szükséges-e új erkölcsi bizonyítványt csináltatni?

Azonos foglalkoztatónál történő Mt. szerint, határozott idejű foglalkoztatás esetében a szerződés lejártakor új erkölcsi bizonyítvány megkérése nem szükséges.

29. Szabadságtervet kell-e készíteni az Mt. szerint foglalkoztatottak számára?

Az Mt. szerinti foglalkoztatás esetében a szabadságolási terv készítése nem kötelező jellegű feladat, de azért, hogy a foglalkoztató maradéktalanul eleget tudjon tenni a szabadság tárgyévben történő kiadásával kapcsolatos kötelezettségének, célszerű az év elején egy olyan éves tervet készíteni, mely a foglalkoztatott szabadságolásának rendjét ütemezve biztosítja a foglalkoztató zökkenőmentes működését is.



30. Ha az Szt. szerinti fejlesztési jogviszony alapján érvényben lévő fejlesztési szerződéssel rendelkező ellátott egészségi állapotromlása okán nem tudja a fejlesztő foglalkoztatást igénybe venni, mi az ajánlott eljárás? Hogyan valósítható meg ilyen esetben a fejlesztési jogviszonyból való átjárás a szocioterápiás foglalkoztatásba?

Ebben az esetben az ellátott alkalmasságának felülvizsgálata szükséges, és amennyiben a felülvizsgálat során megállapítást nyer, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább, a fejlesztési szerződés megszüntetése iránt szükséges intézkedni. Ezt követően lehet a szocioterápiás foglalkoztatásba való bevonhatóságát vizsgálni.



31. Kialakítható-e szociális helyiség (öltöző, mosdó) a támogatási összeg terhére?

A Tkr. alapján működési támogatás „fejlesztő foglalkoztatás esetén az Szt.-ben meghatározott költségekhez, egyéb esetben a szolgáltatás működési, fenntartási költségeihez – különösen az alkalmazottak személyi juttatásaihoz, a működtetés dologi költségeihez és az ezekhez kapcsolódó közterhekhez, valamint a finanszírozási szerződésben meghatározott felhalmozási kiadásokhoz – adott állami támogatás”; továbbá fejlesztési támogatások esetén „a szolgáltatás tárgyi feltételeinek kialakításához, bővítéséhez adott állami támogatás”.

Mindezek értelmében kizárólag a működtetéshez szükséges kiadásokra fordítható a kapott finanszírozás, ami nem engedélyezi a fent megjelölt szociális helyiségek kialakítását.



32. Miért nem jár szabadság a fejlesztő jogviszonyban foglalkoztatásban lévő lakónak?

A fejlesztési jogviszony nem tartozik az Mt. hatálya alá, így szabadság sem állapítható meg a foglalkoztatott részére. Ezen foglalkoztatási típusban foglalkoztatott esetében nincs jogi következménye, ha bármilyen okból nem tud a megállapodásban foglaltak szerint egy-egy nap a fejlesztésben részt venni. Hosszabb távú kimaradás esetén alkalmasságának, foglalkoztatási tervének soron kívüli, időszakos felülvizsgálata, értékelése szükséges.

33. Fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő segítők által ledolgozott óraszám beleszámolandó-e a keretben megállapított feladatmutatóba?

Nem. Egy feladatmutató a foglalkoztatott által ledolgozott egy munkaórát jelenti. A támogatási összeg pedig a vállalt illetve a támogatási összeghez rendelt feladatmutató alapján kerül meghatározásra. A fejlesztő foglalkoztatási támogatás elsődleges célja a foglalkoztatási rehabilitáció lehetőségének biztosítása az intézményi jogviszonyban állók részére.

A segítők a foglalkoztató alkalmazásában állnak, az ő feladatuk a fejlesztő foglalkoztatás működtetése, a foglalkoztatásba bevontak segítése.



34. Az Szt. által előírt 50 foglalkoztatottra vetített 2 fő segítőt meghaladó dolgozó (segítő) bére elszámolható-e a fejlesztő foglalkoztatás keretösszegének terhére a foglalkoztatásban részt vevő lakók állapotához igazodva?

Az Szt-ben a minimális segítői létszám került meghatározásra. Alkalmazhat több segítőt is a foglalkoztató, ha a foglalkoztatotti kör vagy a tevékenységi forma azt igényli. A támogatás terhére el is számolhatja a teljes segítői létszámot mérlegelve azt, hogy a foglalkoztatotti létszámának csökkenését ez nem okozhatja.



35. Hogyan kell kezelni a KENYSZI-ben Mt. szerinti foglalkoztatás esetében a fizetés nélküli szabadság lehetőségének igénybevételét?

A feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak az Mt. 116-120. §-a és 126. §-a szerinti szabadságot, valamint azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül. Ennek megfelelően a fizetés nélküli szabadságot valóban „x”-el kell a KENYSZI rendszerben jelölni.



36. Tanulói jogviszonnyal rendelkező személyek bevonhatók-e a fejlesztő foglalkoztatásba?

Az Szt. 99. B §.(2) bekezdésének módosítása szerint fejlesztő foglalkoztatásban az részesülhet a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig, aki 16. életévét betöltötte, más kereső tevékenységet nem végez. Ez mindkét fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyra érvényes szabály.

Ennek mentén tanulói jogviszony mellett bevonható az adott személy fejlesztő foglalkoztatásba, ha betöltötte a 16. életévét és az Szt. 99.§ (b) bekezdése szerinti intézményi jogviszonnyal is rendelkezik. Szt. szerinti fejlesztési jogviszony nem minősül munkavégzésnek.

37. Fejlesztő foglalkoztatás keretén belül értékesített termékek, szolgáltatások ÁFA köteles körbe tartoznak? A kiállított számlákon az ellenértéknek tartalmaznia kell-e ÁFA összeget?

Az általános forgalmi adóról szóló 2017. évi CXXVII. 5. § szerint adóalany az a személy, szervezet, aki gazdasági tevékenységet folytat, tekintet nélkül annak helyére, céljára és eredményére. A termékértékesítésre és szolgáltatásnyújtásra az Áfa törvény az adókötelezettséget a tevékenység jellegére tekintettel határozza meg. A törvény 85. és 86. § szabályozza az adómentes tevékenységek körét, mely alapul szolgál az Áfa mentes számlák kiállítására.

Tehát abban az esetben, ha a szervezet alanyi adómentesség helyett tevékenységére az általános szabályok szerinti adókötelessé tételt választja, úgy a számlákat Áfa tartalommal kell kiállítani. Ha a fejlesztő foglalkoztatási tevékenységet végző intézmény alanyi adómentes tevékenységet végez, a számla a bruttó összeget tartalmazza, melyből nem kell kibontani az ÁFA tartalmat.