

# FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS



A kiadvány 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.

A kiadványt a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja állította össze 2017-ben.

A kiadvány aktualizálását szakmailag felügyelte:  
Kiss Róza, TÁRS projekt szakmai vezető

Felelős kiadó: Hamvas Levente Péter, NFSZK ügyvezető

A kiadvány aktualizálása a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet szakmai támogatásával történt.

2021.



**Nemzeti Foglalkoztatási és Szociálpolitikai Központ Közhasznú  
Nonprofit Kft.**

1138 Budapest, Váci út 191.  
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240  
E-mail: [titkarsag@nfszk.hu](mailto:titkarsag@nfszk.hu)  
Weboldal: [www.nfszk.hu](http://www.nfszk.hu)

## TARTALOM

<b>BEVEZETÉS</b> .....	1
<b>A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ÁTALAKULÁSA</b> .....	2
<b>A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS KIALAKÍTÁSÁNAK MENETE</b> .....	4
FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ELŐKÉSZÍTÉSE .....	4
Milyen formában tervezi az intézmény a szolgáltatás biztosítását? .....	4
Kik számára és milyen formában fogja biztosítani a fejlesztő foglalkoztatást? .....	7
Milyen munkatevékenységek megvalósítását tervezi? .....	12
A tevékenységekhez milyen humán erőforrás kapacitás tervezése szükséges? .....	13
Kikkel érdemes együttműködést kiépítenie a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatónak? .....	14
<b>NYILVÁNTARTÁSI ENGEDÉLY MEGSZERZÉSE</b> .....	16
<b>PÁLYÁZAT BENYÚJTÁSA, SZERZŐDÉSKÖTÉS</b> .....	18
<b>MŰKÖDTETÉS</b> .....	22
<b>ÉRTÉKELÉS</b> .....	22

## BEVEZETÉS

Az Európai Unió és Magyarország foglalkoztatási stratégiája kiemelten kezeli a munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő – köztük célzottan a megváltozott munkaképességű – emberek foglalkoztathatóságának javítását. Ennek érdekében folyamatosak azok az intézkedések, amelyek a rehabilitációs foglalkoztatás és a foglalkozási rehabilitáció hatékonyságát kívánják növelni.

A foglalkozási rehabilitáció hazai rendszere az elmúlt évtizedben jelentős átalakuláson ment keresztül, amely érintette nemcsak a szabályzókat, hanem a szemléletet, a minősítést, az ellátási formákat, a támogatási rendszereket és az intézményi rendszer változását is. A komplex rehabilitáció szemléletének megjelenése és gyakorlati alkalmazása új elvárásokat hozott mind az állami feladatellátás, mind pedig az államon kívüli – civil és gazdasági – szereplők vonatkozásában.

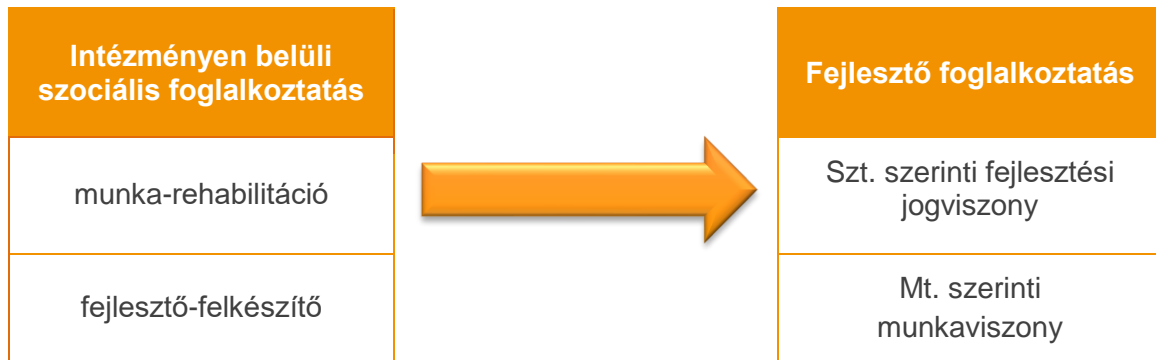
A 2017-es év jelentős változásokat hozott a foglalkozási rehabilitáció jog- és intézményrendszerében. Ezek közül az egyik változás a szociális foglalkoztatás rendszerének átalakulása, melynek hatására ma már fejlesztő foglalkoztatásról beszélhetünk.

Jelen kiadványban ezt a foglalkoztatási formát és kialakításának menetét mutatjuk be lépésről-lépésre. Minden állomásnál kék keretben kiemelve a megvalósításhoz kapcsolódó praktikus tanácsokat, míg a *Jó tudni!* részekben a gyakorlati tudnivalókra hívjuk fel a figyelmet.

Ez a tájékoztató füzet egyik eleme annak a sorozatnak, melyben a kiváltáshoz kapcsolódó foglalkoztatási és foglalkozási rehabilitációs témák kerülnek bemutatásra. A kiadványsorozat elemei, valamint a szakmai fogalmak magyarázatai hozzáférhetők szervezetünk honlapján.

## A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ÁTALAKULÁSA

2017 januárjában született az a jogszabály, mely az eddigi intézményen belüli szociális foglalkoztatást (munka-rehabilitációs és fejlesztő-felkészítő foglalkoztatást) megszünteti, s helyébe 2017. április 1-től bevezeti a fejlesztő foglalkoztatást.



A kialakításra került fejlesztő foglalkoztatás célja, hogy a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén egészségi állapotának, életkorának, fizikai és mentális állapotának megfelelően fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatást nyújtson, ezáltal támogatva az egyén önálló munkavégzésre, illetve a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésre való felkészítését. Komplex módon nyújt foglalkoztatási és fejlesztési szolgáltatási elemeket az érintettek számára.

Mindez a gyakorlatban azáltal valósulhat meg, ha a fejlesztő foglalkoztatás

- lehetőséget biztosít az értékteremtő foglalkoztatás létrehozására, tehát nem a képességbeli hiányosságokra, hanem a **megmaradt képességekre**, azok fejlesztésére **fekteti a hangsúlyt**;
- az integráció támogatásával **biztosítja a fogyatékos emberek munkaerőpiachoz való hozzáférését** és törekszik arra, hogy a munkaképes lakók minél nagyobb létszámba jussanak munkához, illetve a munkán keresztül esélyt kaphassanak a helyi közösségekbe való beilleszkedésre. A munka értékének növelésével egyúttal az érintettek önbecsülése és motivációja is nő.

A fejlesztő foglalkoztatás a rehabilitációs célhoz kapcsolódóan elvárja, hogy a foglalkoztatás módja és a megjelenő elvárások, szabályok és feltételek – amennyire csak lehet – közelítsenek a nyílt munkaerőpiaci kritériumok jellemzőihez. Mindezt támogathatja a piacorientált szemléletmód erősítése, mely egyben a fenntarthatóság, a fejlesztés kulcsát is jelenti.

2017. április 1-jét követően a fejlesztő foglalkoztatás szociális szolgáltatásnak, a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő személy igénybevevőnek, illetve ellátottnak, a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szervezet pedig szociális szolgáltatónak/engedélyesnek minősül.

A fejlesztő foglalkoztatás **alanya** az a személy lehet, aki

- szociális szolgáltatásban vagy ellátásban részesül;
- állapota szerint fogyatékos személy, pszichiátriai beteg, szenvedélybeteg, vagy hajléktalan személy;
- és megfelel az Szt. szerinti általános feltételeknek (16. életévét betöltötte, nem éri el az öregségi nyugdíjkorhatárt, más keresőtevékenységet nem végez).

A fejlesztő foglalkoztatás keretében kétfajta **jogviszony** jöhet létre:

- Szociális törvény (Szt.) szerinti fejlesztési jogviszony és
- Munka Törvénykönyve (Mt.) szerinti munkaviszony.

Ez teszi lehetővé a képesség alapú differenciálást és kínál átlépési lehetőséget az akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci munkavállalás felé.

Az érintettek foglalkoztatása a szociális ellátási jogviszony megkezdését követően – a feltételek megléte esetén – megkezdhető bármely fejlesztő foglalkoztatást biztosító szociális szolgáltatónál.

---

Fejlesztő foglalkoztató szervezetet több szociális intézmény **közösen** is létrehozhat, közösen szervezve meg az ellátásban, szolgáltatásban részesülők munkavállalását. Így kevesebb adminisztrációs teher hárul a fejlesztő foglalkoztatókra – pl. nem szükséges minden telephelyre külön kérni a nyilvántartásba vételi engedélyt, hanem a fejlesztő foglalkoztatás hatósági bejegyzésében kerülhetnek felsorolásra.

---

---

### **Jó tudni!**

Amennyiben nem az intézmény foglalkoztat, minden esetben szükséges, hogy a fejlesztő foglalkoztatást biztosító engedélyes és az intézmény között aláírásra kerüljön az együttműködésükre vonatkozó dokumentum.

---

# A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS KIALAKÍTÁSÁNAK MENETE

A következőkben lépésről-lépésre bemutatjuk azt az utat, amelyet végig kell járnia annak a szervezetnek/intézménynek, amely fejlesztő foglalkoztatás kialakítását és állami finanszírozását tervezi.

Ezt a **folyamatot** mutatja be az alábbi ábra.



## FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ELŐKÉSZÍTÉSE

A foglalkoztatás előkészítése során elsőként az alábbi kérdéseket érdemes végiggondolni:

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 humánerőforrás kapacitás tervezése szükséges?
5. Kikkel érdemes együttműködést kiépíteni a fejlesztő foglalkoztatás sikeres megvalósításához?

A továbbiakban ezeket a kérdéseket járjuk körül.

### 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, 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 együttműködésével létrehozott új fenntartó,
- 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.

### **Megvalósító: maga az intézmény**

<b>Előnyök</b>	<b>Nehézségek</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• az intézmény ismeri legjobban az ellátottakat, képességeiket, korlátaikat, így a foglalkoztatást is rájuk szabhatja</li><li>• az ellátottak szempontjából ez a legbiztonságosabb foglalkoztatási lehetőség</li><li>• a munkaerő folyamatosan rendelkezésre áll</li><li>• probléma esetén az intézmény kezében van a beavatkozási lehetőség</li><li>• rugalmas lehet a piaccal való kapcsolat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• csak a saját kapacitására támaszkodhat, mely esetenként korlátozó tényező is lehet</li><li>• ha nincs megfelelő szakembere, megragadhatnak az eddigi foglalkoztatási formánál és nem történik újítás, fejlesztés</li><li>• az intézmény különböző funkciói nem válnak szét (szociális és foglalkoztatói szempontok)</li></ul>



### Megvalósító: Több intézmény közös együttműködésével új fenntartó

Előnyök	Nehézségek
<ul style="list-style-type: none"><li>• kapacitások, eszközök, infrastruktúra, telephely lehetőségeinek jobb kihasználása történik</li><li>• az igénybevevők számára rugalmasabban lehet a legmegfelelőbb munkakört, fejlődési utat kialakítani</li><li>• lehetőséget nyújt bevétel vagy forrás kihasználására, költségmegosztásra</li><li>• stabilabb piaci körülményeket biztosít</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• amennyiben nincs jól kialakítva az együttműködés, gondot jelenthet a zökkenőmentes megvalósítás</li><li>• több körülményhez, tényezőhöz kell alkalmazkodni</li></ul>

### Megvalósító: Más szervezet vagy vállalkozás

Előnyök	Nehézségek
<ul style="list-style-type: none"><li>• az intézmény számára kevesebb kockázat és erőforrásigény jelenik meg, lakói mégis foglalkoztatásba kerülnek</li><li>• a piaci viszonyok itt érvényesülhetnek leginkább</li><li>• az ellátottak szempontjából fontos lépést jelent az integráció felé</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• az intézménynek kevés hatása van a foglalkoztatásra</li><li>• nagyobb a kitettség, függőség</li></ul>

Amikor a foglalkoztatás módja kiválasztásra került, megkezdheti a szervezet a **nyilvántartásba vételi kérelem benyújtását**. A kérelmet a <http://szocialisportal.hu/mukeng> *Szolgáltatói Nyilvántartásban* (MÜKENG) kell rögzíteni a felületen található kérelem nyomtatvány kitöltésével. Az eljárás menetét a *Nyilvántartási engedély megszerzése* című fejezetben részletesen leírjuk.

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

### Általános szempontok

A jogszabály szerint a fejlesztő foglalkoztatásba olyan – fogyatékossgal élő, pszichiátriai beteg, szenvedélybeteg, hajléktalan – ember vonható be, aki **szociális szolgáltatást vagy ellátást** vesz igénybe a következők szerint:

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

továbbá megfelel az Szt. szerinti általános feltételeknek, azaz betöltötte 16. életévét, nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, illetve más kereső tevékenységet nem végez.

A fejlesztő foglalkoztatás egy lépcső lehet az integrált foglalkoztatás felé, így nagyon fontos, hogy aki képessé tehető erre, az megkapjon minden szükséges támogatást, fejlesztést a szolgáltatóktól.

A fejlesztő foglalkoztatás **kétfajta jogviszonyban** valósítható meg:

- Szociális törvény (Szt.) szerinti fejlesztési jogviszony,
- Munka Törvénykönyve (Mt.) szerinti munkaviszony.

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

---

### Jó tudni!

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 fejlesztő foglalkoztatást szabályozó **főbb jogszabályok** a következők:

- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló **1993. évi III. törvény**
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló **1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet**
- A támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló **191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet**

- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló **369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet**
- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről szóló **415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet**

### **Fejlesztési jogviszony**

Célja az egyén **önálló munkavégzésre** való felkészítése, az ellátott testi és értelmi képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése.

Fejlesztési jogviszonyban azt a személyt lehet foglalkoztatni, aki az alábbi **feltételeknek** együttesen megfelel:

- van hatályos munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménye, vagy rendelkezik foglalkozás-egészségügyi orvos, munka szakpszichológus vagy munka- és szervezet szakpszichológus, valamint a szociális szolgálatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslatával,
- intézményi jogviszonnyal rendelkezik,
- van egyéni foglalkoztatási terve,
- kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet,
- betöltötte 16. életévét,
- nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt,
- más kereső tevékenységet nem végez.

Fejlesztési jogviszony keretében csak olyan feladatot végezhet a bevont személy, amelyet egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni.

---

### **Jó tudni!**

Annak eldöntése, hogy a fejlesztő foglalkoztatás keretében végezhető tevékenységek valamelyikére alkalmas-e az adott személy (és melyik ez a tevékenység), a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka szakpszichológus vagy munka- és szervezet szakpszichológus, valamint a szociális szolgálatást biztosító intézmény vezetőjének közös feladata.

---

Abban az esetben, ha az ellátott rendelkezik az NRSZH által korábban kiadott, érvényes munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel, az még az új foglalkoztatási formánál elfogadható. Ennek hiányában szükség van a fentebb említett együttes javaslatra.

---

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.

---

A fejlesztési jogviszony fejlesztési szerződéssel jön létre, amelyet az ellátott, illetve törvényes képviselője írásban köt a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató intézmény vezetőjével.

A **fejlesztési szerződés** tartalmazza:

- a fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenység részletes leírását,
- a fejlesztő foglalkoztatás időbeosztását,
- a fejlesztő foglalkoztatás helyszínét,
- a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összegét,
- az ellátott szándéknyilatkozatát arra nézve, hogy testi és szellemi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a fejlesztő foglalkoztatásban,
- a fejlesztő foglalkoztató munkavégzéssel összefüggő kötelezettségeit.

A fejlesztési jogviszonyban a foglalkoztatás napi időtartamára vonatkozóan nincs minimum előírás, a **munkaidő** nem haladhatja meg a 6 óra/napot, 30 óra/hetet, de lehetőséget biztosít az egyéni terhelhetőségek figyelembevételére azzal, hogy megengedi az egyenlőtlen napi munkabeosztást, vagyis a munkaidőkeret alkalmazását.

Az ellátott részére kifizetendő díjazást a ledolgozott óraszám és az órabér szorzata adja – ennek minimum összege a mindenkor kötelező legkisebb órabér 30%-a. A havi díjazás így a ténylegesen teljesített munkavégzéstől, munkateljesítménytől függ.

---

### **Jó tudni!**

- A fejlesztő foglalkoztatásban adható legkisebb órabér a mindenkor kötelező legkisebb órabér összegének 30%-a. Ettől az összegtől a foglalkoztató felfelé eltérhet, így **differenciált díjazásra** is lehetősége nyílik.
- A fejlesztési jogviszony **beleszámít a szolgálati időbe**, mivel a *társadalombiztosítási nyugellátásról* szóló 1997. évi LXXXI. törvény 38. § (1) bekezdés h) pontja kimondja, hogy szolgálati időként kell figyelembe venni a *szociális igazgatásról és szociális ellátásokról* szóló 1993. évi III. törvény szerinti fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személy tekintetében a fejlesztési foglalkoztatási óradíj folyósításának időtartamát, ha az előírt nyugdíjjárulékot megfizették.
- A fejlesztési foglalkoztatási díj – a *személyi jövedelemadóról* szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. számú mellékletének 4.10. pontja alapján – **adómentes**.

---

A fejlesztő foglalkoztató köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani – az ellátott speciális szükségleteinek megfelelően – az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit.

## Munka Törvénykönyve (Mt.) szerinti munkaviszony

Célja a **nyílt munkaerőpiacon történő munkavállalás előkészítése**: önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, az ellátott felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő munkavégzésre.

Mt. szerinti munkaviszonyban lehet fejlesztő foglalkoztatás keretében foglalkoztatni azt a személyt, aki:

- betöltötte a 16 éves kort,
- nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt,
- Szt. 99/B. § (2) szerinti szolgáltatásokra intézményi jogviszonnyal rendelkezik,
- a munkakör betöltéséhez előírt foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat szerint a tevékenységre alkalmas,
- egyéni foglalkoztatási tervvel rendelkezik.

Mt. szerinti foglalkoztatáshoz nem kell munka- és szervezetpszichológusi javaslat. A foglalkoztatás előtt **foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálaton** kell részt vennie az érintetteknek, ennek költségét a foglalkoztató állja.

---

Előfordulhat az az eset, amikor a foglalkoztatott egészségügyi állapotának változása miatt nem tudja elvégezni a munkáját. Ekkor lehetőség van arra, hogy átkerülhessen fejlesztési jogviszonyba, mivel a fejlesztő foglalkoztatás azt tűzi ki célul, hogy mindenki olyan feladatot végezzen el, amelyet egészségi állapota és szellemi képessége alapján tartósan képes ellátni.

---

A fejlesztő foglalkoztatásban Mt. szerinti munkaviszony esetén a **munkaidő** nem haladhatja meg a napi 8 órát, a heti 40 órát, de ez a jogviszony is megengedi az egyenlőtlen napi munkabeosztást a **havi munkaidőkeret** terhére.

Ez jó szolgálatot tesz nemcsak az egyéni terhelhetőség kapcsán, hanem a munkafeladat jellegéből adódóan is, pl. idénymunkák vagy mezőgazdasági munkák esetén, amikor a munkáltató rugalmasabb feltételekkel oszthatja be a munkavállalók munkaidejét.

---

### Jó tudni!

Az érintett munkavállalók rendkívüli és többműszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehetők igénybe, továbbá amennyiben a munkavállalók napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részükre legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

---

A **díjazás/fizetés** a Munka Törvénykönyve szerint történik, a munkáltató és a munkavállaló között munkaszerződés jön létre. 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.

Amennyiben az érintett szociális szolgáltatást vagy ellátást már nem vesz igénybe vagy jogviszonya megszűnik, ezzel egyidejűleg a munkaviszonya is megszűnik.

---

### **Jó tudni!**

Mivel az érintettek többsége jellemzően rendelkezik valamilyen pénzbeli ellátással (pl. rehabilitációs ellátás, rokkantsági ellátás, rokkantsági járadék, fogyatékosági támogatás stb.), így felmerül foglalkoztatásuk esetén az a kérdés, hogy dolgozhatnak-e, nem veszítik-e el az ellátásukat a fejlesztési jogviszony alatt. A foglalkoztatónak és a foglalkoztatást szervező szakembereknek is fontos lehet azt tudni, hogy a munkavállalók milyen feltételekkel végezhetnek munkát.

2021-től megszűnt a keresetkorlát a rehabilitációs és rokkantsági ellátások folyósítása melletti munkavégzés esetén.

---

A következő táblázat a két jogviszonyhoz kapcsolódó alapinformációkat foglalja össze. A táblázathoz alapul szolgált az *Útmutató – fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltatók részére 2021* című EMMI kiadvány: <https://szocialisportal.hu/a-fejleszto-foglalkoztatassal-kapcsolatos-hatalyos-dokumentacios-utmutatok/>

	<b>Munkaviszonyban történő foglalkoztatás</b>	<b>Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás</b>
<b>Célja</b>	az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, felkészítés a védett foglalkoztatásba nyílt munkaerőpiacra történő kilépésre.	az egyén testi és szellemi képességeinek és a munkavégzéssel összefüggő készségeinek a helyreállítása, megőrzése, fejlesztése és felkészítése az önálló munkavégzésre
<b>Munkavégzéshez szükséges</b>	foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat és javaslat	a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslata
<b>Szerződés</b>	munkaszerződés	fejlesztési szerződés
<b>Időtartama</b>	határozott időre jön létre	határozott vagy határozatlan időre jöhet létre

	<b>Munkaviszonyban történő foglalkoztatás</b>	<b>Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás</b>
<b>Munkaidő</b>	maximum napi 8 óra, heti 40 óra	maximum napi 6 óra, heti 30 óra – nincs előírás a minimális napi időtartamra
<b>Munkaidőkeret</b>	lehetőség van havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen napi munkaidő-beosztás szerint meghatározni a munkaidőt	az ellátott egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható
<b>Bérezés</b>	legalább a minimálbért köteles biztosítani a munkáltató, részmunkaidős munkavégzéskor arányosan	a fejlesztési foglalkoztatási díj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál
<b>Munkakör</b>	a cselekvőképtelen vagy cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotára figyelemmel tartósan, folyamatosan képes ellátni.	nincs önálló munkakör, nem minősül önálló munkavégzésnek. Az ellátott részt vehet fejlesztési tevékenységben, vagy betanulhat egyes munkafázisokat.
<b>Adó és járulékfizetési szabályok</b>	járuléklevonás szempontjából az általános adózási szabályok vonatkoznak a foglalkoztatásra, kedvezmény illeti meg a munkáltatót a szociális hozzájárulási adóból	a fejlesztési díjat nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség terheli, szolgálati időnek minősül, adómentes, jövedelemnek minősül

## Milyen munkatevékenységek megvalósítását tervezi?

A fejlesztő foglalkoztatás akkor működik jól, ha a fejlesztés során megjelenik a nyílt munkaerőpiacra jellemző szemlélet, elvárási rendszer és munkatípus is, hiszen ezek szükségesek ahhoz, hogy felkészítsék az érintetteket a jövőbeni követelményekre, a külső munkahelyen történő munkavállalásra.

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 tárgyeszköz-beszerzésekre, beruházásokra és munkahelyteremtésre fordítható.

---

Számos jó gyakorlatot, **ötletet** találhatunk a munkatevékenységre. Érdeemes a tervezés időszakában időt szánni az ötletgyűjtésre, mely történhet a kapcsolati háló kibővítése és felélénkítése által az országban található jó gyakorlatok megismerésével, de akár az internet böngészésével is.

Érdeemes első lépésként egyszerű, a helyi sajátosságokat és igényeket figyelembe vevő új lehetőségekben gondolkodni!

A következőkben néhány példát sorolunk fel a bevezethető tevékenységekre:

- mezőgazdasági tevékenységek, amelyek nemcsak az intézményi ellátást biztosítják (virágpalánta-, gombatermesztés),
- termékfeldolgozás – pl. élelmiszerek előállítása (aszalás, tartósítás),
- termék-előállítás (pékség, szárasztészta üzem, kerámiakészítés, térkőgyártás, biobrikett/pellet gyártás)
- különféle külső bér munkák (csomagolás, szortírozás, szerelési munkák)
- szolgáltatások (ebédhordás, mosodai szolgáltatás, varrás, takarítás, temető- vagy parkgondozás, túraútvonalak karbantartása).

---

## A tevékenységekhez milyen humán erőforrás kapacitás tervezése szükséges?

**Jogsabály rendelkezik** a fejlesztő foglalkoztatáshoz rendelt minimális személyi feltételekről. Ezek szerint 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 jogsabály 1 fő intézményvezetőt is megjelöl, akinek munkaköri leírásában szerepelnie kell a foglalkoztatás-vezetői feladatoknak.



---

### **Jó tudni!**

- A foglalkoztatottak létszámához **arányosítani** kell a segítők minimumlétszámát. Tehát ha egy szolgáltató pl. 60 főt akar bevonni a foglalkoztatásba, akkor a 2 főállású segítő mellett egy harmadik segítőre is szüksége lesz a jogszerű működéshez, aki 16 órás részmunkaidőben végzi ezt a tevékenységet.
  - Amennyiben **több intézmény** együttműködve kéri az engedélyt, akkor elegendő **egy intézményvezetőt** foglalkoztatni, valamint a fejlesztési foglalkoztatásba bevont igénybevevői létszámnak megfelelő segítő alkalmazni.
- 

A személyi feltételeknél **érdeemes átgondolni**, hogy milyen tudású, tapasztalatú szakemberekre van szüksége az intézménynek a munkavégzés szervezéséhez és működtetéséhez.

A feladatok elvégzését betanító és támogató segítők munkája viszonylag jól körülhatárolt: a foglalkoztatás során 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, megrendelőkkel tárgyalnak, árkalkulációt végeznek. Elképzelhető, hogy ehhez a speciális tudáshoz olyan külső szakemberek kellenek, akik értnek a termék- vagy szolgáltatásfejlesztéshez, piackutatáshoz, marketing- vagy PR feladatokhoz, jó kommunikációs és tárgyalóképességgel, naprakész piaci ismeretekkel rendelkeznek.

---

A humánerőforrás tervezéséhez érdemes már előre olyan **táblázatot/leírást** készíteni, amelyben felsoroljuk a foglalkoztatáshoz kapcsolódó összes részfeladatot, azok felelőseit – pl. munkabeosztás szervezése, munkába kísérés, feladatok betanítása – így könnyebb átlátni a szakemberszükségletet.

Ez különösen hasznos lehet akkor, ha társulásban végezzük a tevékenységet, mert a közös tervezéssel elkerülhetjük az átfedéseket (pl. előfordulhat, hogy mindkét szervezet tervez munkába kíséréshez szakembereket, pedig ez nem lenne szükséges).

---

### **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.

Mindezek után kezdődhet meg a kapcsolatfelvétel, az együttműködések kialakítása. A fejlesztő foglalkoztatás során az **alábbi szervezetekkel javasolt** a partnerség építés:

Lehetséges partnerek	Együttműködés területei (példák)
<b>Finanszírozó/pályázatkíró</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– pályázat benyújtása, engedélyeztetése kapcsán</li> <li>– jelentési kötelezettségekhez, adminisztrációhoz kötődő feladatok</li> <li>– ellenőrzéshez kapcsolódó feladatok</li> </ul>
<b>Állami szereplők</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– információcsere</li> <li>– szolgáltatásnyújtás/-igénylés</li> <li>– szakmai együttműködés</li> <li>– tapasztalatcsere</li> <li>– közös aktivitások</li> </ul>
<b>Más, fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatók</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tapasztalatcsere</li> <li>– egymásra épülő tevékenységek, gyártási technológiák kialakítása</li> <li>– közös értékesítés, PR, marketing</li> <li>– foglalkoztatottak közös munkába szállítása, kísérése</li> </ul>
<b>Akkreditált foglalkoztatók</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– egymásra épülő tevékenységek, gyártási technológiák kialakítása</li> <li>– humán erőforrás-gazdálkodás</li> <li>– tapasztalatcsere</li> </ul>
<b>Telephelyek környezetében lévő nyílt piaci munkáltatók</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gyakorlati helyként szolgálhatnak</li> <li>– foglalkoztathatják a fejlesztési jogviszonyból kilépőket</li> <li>– bedolgozáshoz biztosíthatnak munkát</li> <li>– szolgáltatások megrendelői lehetnek</li> </ul>

Lehetséges partnerek	Együttműködés területei (példák)
<b>Civil szervezetek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– szolgáltatásaikkal támogathatják a foglalkozási rehabilitáció teljesebb megvalósulását, az ellátottak szélesebb körű szolgáltatáshoz férését</li> <li>– a munkáltatói bázisuk által új munkahelyeket biztosíthatnak</li> </ul>
<b>Szakemberek (pl. munka szakpszichológus vagy munka- és szervezet szakpszichológus, gazdasági szakember)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– a speciális szaktudásuk által támogatják a fejlesztő foglalkoztató tevékenységeit</li> </ul>
<b>Kamarák, szakmai szervezetek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– a térség ipari, mezőgazdasági, szolgáltatói tevékenységeire vonatkozóan fontos információkkal rendelkezhetnek</li> <li>– munkáltatói kapcsolatokkal szolgálnak</li> <li>– munkatevékenység tervezésénél nyújthatnak támogatást</li> <li>– próbamunka-helyszínek feltárásában közreműködhetnek</li> </ul>
<b>Képzők</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– új képzettségek megszerzésének támogatása</li> </ul>

Amennyiben a fejlesztő foglalkoztatást nem az intézmény önmaga, hanem társulásban másik intézménnyel vagy együttműködésben egy független szervezettel, vállalkozással valósítja meg, akkor a fentieknél szorosabb partnerségi kapcsolat kiépítése szükséges, hiszen ekkor már közös gazdasági, pénzügyi érdekek mentén kell együtt dolgozniuk.

Ehhez az érintett szervezetek vezetőinek és munkatársainak közösen kell kialakítania a megfelelő működési/együttműködési rendet, keretet a rugalmasság és költséghatékonyság jegyében.

## NYILVÁNTARTÁSI ENGEDÉLY MEGSZERZÉSE

Ahogy azt már korábban leírtuk, fejlesztő foglalkoztatást csak szociális szolgáltatóként bejegyzett intézmények folytathatnak. (A jelenleg hatályos, a *szociális igazgatásról és szociális ellátásokról* szóló 1993. évi III. törvény szerint szociális szolgáltató az a személy vagy szervezet, amely kizárólag a 60-65/E. §-ban meghatározott szociális alapszolgáltatásokat nyújtja. Ha jogszabály másként nem rendelkezik, a szociális szolgáltatókra a szociális intézményekre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.) 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.

---

## **Jó tudni!**

A Szolgáltatói Nyilvántartás a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok közhiteles hatósági nyilvántartása. A **MÜKENG rendszer**, az ehhez kapcsolódó engedélyezési és ellenőrzési adminisztratív feladatok végrehajtását támogatja. A MÜKENG-et az Országos Szociális Információs Rendszeren (OSZIR) belül lehet megtalálni. Elérhetősége: <http://szocialisportal.hu/mukeng>

---

Ha valaki még nem használja a Szolgáltatói Nyilvántartást, akkor annak első lépésként **regisztrálnia** kell a felületen. Az ehhez szükséges tudnivalók, meghatalmazás, felhasználói kézikönyv letölthető a <https://idp.nrszh.hu/idp> oldalról, amely lépésről-lépésre bemutatja a tennivalókat.

Ezt követheti a **Kérelem elektronikus benyújtása** a Szolgáltatói Nyilvántartásba. A kérelmet be lehet nyújtani csak a székhelyre is, de a foglalkoztató dönthet úgy is, hogy minden telephelyre külön kéri a nyilvántartásba vételt. Ennek kitöltését is számos útmutató és ppt segíti, melyeket szintén a <http://szocialisportal.hu/mukeng> oldalon lehet megtalálni.

A honlap iratmintákat is tartalmaz a szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzésről, az adatszolgáltatási kérelmekről, esetleges törlésekről. A kérelemhez kötelezően csatolandó mellékleteket részletesen a 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet 5. számú melléklete tartalmazza. Kiemelnénk, hogy a szolgáltatói nyilvántartásba vétel egyik fontos feltétele a szakmai program megléte, melyet fel kell tölteni a rendszerbe az engedély megszerzéséhez.

Az **engedélyezési eljárás 60 nap** alatt zajlik le. A működési engedélyről **tanúsítvány** kerül kiállításra, ami nem más, mint egy hatósági bizonyítvány. 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.

---

A tanúsítványt az engedélyes címén az ellátottak számára is nyitva álló helyiségben jól látható módon ki kell függeszteni.

A szolgáltatók csak akkor köthetnek foglalkoztatásra irányuló szerződést az ellátottakkal, ha a nyilvántartási kérelmük jogerőre emelkedett, azaz a pályázat elnyerése még nem elégséges feltétel!

A fellebbezésre jogosult a fellebbezési határidőn belül a fellebbezési jogáról szóban vagy írásban lemondhat, ebben az esetben a határozat azonnal jogerőssé válik.

A fejlesztő foglalkoztatás feladatai nem a nyilvántartási engedély, pályázat, finanszírozási szerződés megkötésével kezdődnek, hanem már az előkészítő munkák során (pl. a szakmai terv elkészítéséhez szükséges információgyűjtéssel, kalkulációk elvégzésével). Finanszírozás azonban csak a megpályázott tevékenységek megkezdésétől hívható le, amennyiben a pályázó az adott tevékenység végzéséhez szükséges minden engedéllyel rendelkezik.

---

## PÁLYÁZAT BENYÚJTÁSA, SZERZŐDÉSKÖTÉS

A fejlesztő foglalkoztatás finanszírozása alapvetően pályázati formában történik, a pályázatot az Emberi Erőforrások Minisztériuma írja ki. (A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság – SZGYF – által fenntartott bentlakásos intézményekben zajló fejlesztő foglalkoztatás külön keretből kerül finanszírozásra.)

---

**A pályázatot 3 évre** a szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium írja ki. A pályázatával kapcsolatos feladatokat 2021. január 1-től az SZGYF-től a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI) vette át.

A jelenleg aktuális pályázat a 2021. 01. 01. – 2023. 12. 31. közötti időszakra vonatkozóan került kiírásra, a finanszírozási szerződés megkötésére azonban évente kerül sor.

---

A pályázók **feladategységre pályázhatnak**, vagyis az egy foglalkoztatott által ledolgozott egy munkaóra.

A finanszírozási **szerződés feladatmutatóra kötődik**, mely a vállalt, illetve teljesített feladategységek száma. A fejlesztő foglalkoztatás működési támogatása a feladatmutató és az egy feladategységre jutó támogatás szorzata. Az egy feladategységre jutó támogatás minden szolgáltató esetében megegyezik. Az összeget a szolgáltatókkal kötött támogatási szerződés tartalmazza (2021-ben: 1001 Ft).

A pályázaton elnyerhető vissza nem térítendő támogatás a finanszírozási időszakon belül keletkezett költségekre – fejlesztési foglalkoztatási díjra, bérjellegű kifizetésekre, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó személyi és dologi kiadásokra, tárgyi eszköz-beszerzésekre, beruházásra és munkahelyteremtésre – számolható el.

---

### **Jó tudni!**

A Támogató a támogatást a kértnél alacsonyabb mértékben is megállapíthatja.

---

A pályázathoz – amelyet elektronikus formában kell benyújtani – a következő **dokumentumokat** szükséges csatolni:

a) A pályázat benyújtásakor hatályos szakmai szabályozásnak megfelelő **foglalkoztatási szakmai programot**, mely tartalmazza az alábbiakat:

- a fejlesztő foglalkoztatásban tervezett tevékenységek bemutatását, megosztva, hogy hány ellátottat tervez munkaviszonyban, illetve fejlesztési szerződéssel foglalkoztatni,
- a tevékenységek ellátásához szükséges, rendelkezésre álló személyi és tárgyi feltételek bemutatását,
- a fejlesztő foglalkoztatáshoz kapcsolódóan a munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikáját,

- az előállított termék, illetve szolgáltatások leírását,
  - a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő ellátott munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségek bemutatását;
- b) Finanszírozási időszakra elkészített **pénzügyi-gazdálkodási tervet**;
- c) Szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzésről kiállított határozat vagy **Szolgáltatói nyilvántartásba vételi kérelem** másolatát;
- d) Közpénzekből nyújtott támogatások átláthatóságáról szóló törvény alapján benyújtandó **nyilatkozatot**, és – a nyilatkozat tartalmától függően – közzétételi kérelmet;
- e) Szolgáltatókkal kötött, az Szt. 99/D. § (3) bekezdés szerinti **megállapodások tervezetét**;
- f) **Munka szakpszichológussal vagy munka- és szervezet szakpszichológussal** kötendő szerződés tervezetét.

A benyújtott pályázatokat a pályázati Bíráló Bizottság kapja meg. A beadást követő hét napon belül elsőként a pályázatok formai ellenőrzése történik meg, melyhez szükség esetén hiánypótlásra is lehetőség nyílik.

A pályázat további elbírálásáról előre meghatározott **értékelési szempontrendszer** szerint döntenek. Ennek részei:

- a szolgáltatás jellemzői (foglalkoztatásba bevontak száma, tevékenység kiválasztásának oka, foglalkoztatási környezetre és szolgáltatási rendszerre gyakorolt hatása);
- költségvetés megalapozottsága, áttekinthetősége, teljesíthetősége, arányossága, költséghatékonyság;
- a fejlesztő foglalkoztatásba bevont csoportok száma, létszáma;
- foglalkoztatási szakmai program illeszkedése és megalapozottsága a bevonni tervezett célcsoportok szerint;
- fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személyek fejlesztési díjának számításakor alkalmazott differenciálási szempontok,
- a szolgáltatás indikátorai, hatékonyságmutatói, adatai;
- a szolgáltatás kapcsolódása más (szociális és egyéb) szolgáltatásokkal és szervezetekkel;
- a fenntartókkal/szolgáltatókkal kötött megállapodások tartalmi bemutatása;
- munka szakpszichológus vagy munka- és szervezet szakpszichológussal kötött szerződés tervezetének bemutatása.

A pályázati bizottság a benyújtott dokumentumok alapján 8 napon belül javaslatot tesz az államtitkár számára a pályázat befogadására, illetve támogatására. A Bizottság javaslatát a lebonyolító – 2021 januárjától az NSZI – terjeszti fel döntésre a miniszternek, aki 8 napon belül dönt a befogadott pályázatokról és a működési támogatás összegéről.

A lebonyolító a döntésről a miniszteri döntést követő 8 napon belül elektronikus úton értesíti a pályázókat. Az értesítés tartalmazza a szerződéskötés feltételeit és az ahhoz szükséges dokumentumok beküldési határidejét, módját.

Elutasított pályázatok esetén az értesítés tartalmazza az elutasítás indokát is. A támogatási döntés ellen fellebbezésnek nincs helye.

A lebonyolító a szerződéskötéshez szükséges dokumentációt megvizsgálja, ha szükséges, hiánypótlásra szólítja fel a pályázót, ezt követően a szolgáltatóval szerződést köt.

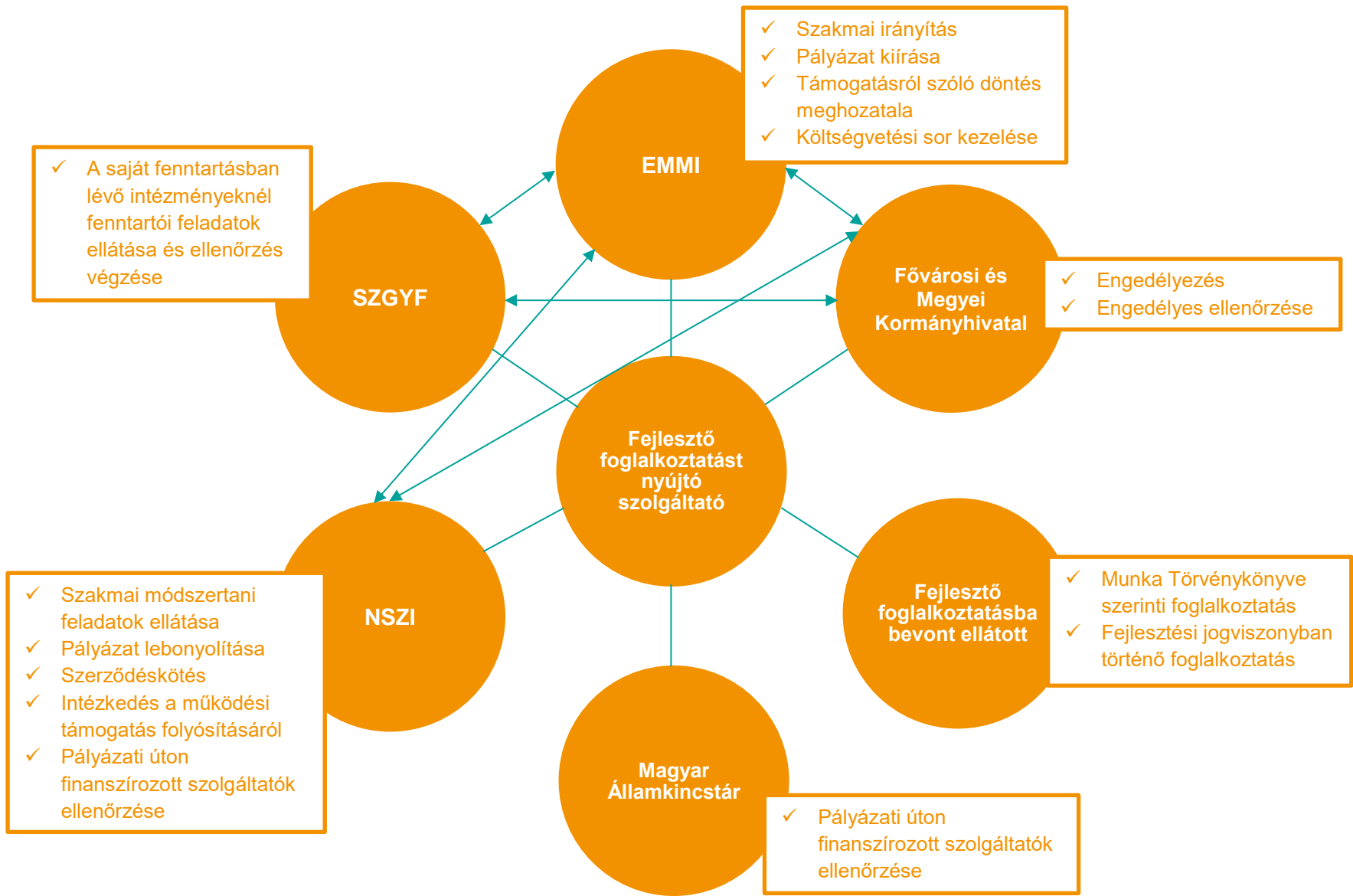
---

A **működési támogatás** a finanszírozási időszak kezdetétől, illetve a szolgáltatói nyilvántartásba történő **jogerős bejegyzés napjától** illeti meg a pályázót. A finanszírozási szerződések a jogerős bejegyzéshez igazodva kerülnek megkötésre.

---

A fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltató évente (tárgyévet követő év 02. 28-ig) **elszámolást** nyújt be a lebonyolítónak. Emellett a támogatás jogszerű felhasználásának vizsgálata céljából együttműködik a projekt megvalósítási folyamatába épített, illetve utólagos ellenőrzéseknél.

Az alábbiakban bemutatjuk az ellátórendszer jelenlegi szereplőit, és főbb feladatait a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató szemszögéből. Az ábra forrása az *Útmutató – fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltatók részére 2021* című EMMI kiadvány, <https://szocialisportal.hu/a-fejleszto-foglalkoztatassal-kapcsolatos-hatalyos-dokumentacios-utmutatok/>





## MŰKÖDTETÉS

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

A működtetés során a következő **teendői** lehetnek a szolgáltatóknak:

- folyamatos együttműködés a partnerszervezetekkel;
- a munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikájának szükség szerinti korrekciója, fejlesztése;
- a fejlesztő foglalkoztatás során leszűrt tapasztalatok, új irányok, képzések beépítése az ellátottak egyéni fejlesztési terveibe;
- a rehabilitációs szolgáltatások biztosítása, ezek fejlesztése az ellátottak igénye, valamint a foglalkozási rehabilitáció eredményesebbé tétele szempontjából;
- a foglalkoztatásban dolgozó munkatársak részére képzések, továbbképzések biztosítása, szakmai rendezvényeken való részvételük támogatása;
- folyamatos termék- és szolgáltatásfejlesztés;
- árbevétel, pénzügyi eredményesség fokozása;
- termék- vagy szolgáltatásfejlesztés, piackutatás, marketing vagy PR feladatok ellátása;
- külső kapcsolatok építése, együttműködések kialakítása más szociális-, illetve egyéb szolgáltatókkal, szervezetekkel, munkáltatókkal;
- rehabilitációs szakmai program fejlesztése;
- nyilvántartások, dokumentációk naprakész vezetése.

## ÉRTÉKELÉS

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

Az értékelés során a következőket érdemes **megvizsgálni**:

- a tervezett tevékenységek teljesültek-e;
- mindent sikerült-e az eredeti pályázat szerint végrehajtani vagy időközben módosításra, korrekcióra került sor;
- ha ez utóbbi történt, az mennyire befolyásolta a további lépéseket, egyéb tényezőket;
- a korrekció elkerülhető lett volna-e pontosabb tervezéssel, vagy nem tervezhető tényezők befolyásolták a lebonyolítást, pl. a jogszabályi környezet változása, munkavállalók megbetegedése, szakemberek kiesése, új, nem tervezett megrendelés érkezése;
- amennyiben sikeres volt a megvalósítás, melyek voltak a siker tervezett és előre nem tervezett tényezői, ha voltak ilyenek;
- voltak-e sikertelenségek, ha igen, miből adódtak, mit lehet tanulni belőlük.

Az értékelés, a tapasztalatok összegzése során elemezni szükséges a fejlesztendő területeket, **kiemelten kezelve**:

- a foglalkoztathatóság javítását;
- a foglalkoztatás és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások fejlesztését (termék- vagy szolgáltatásfejlesztés, PR, marketing, HR területeken stb.);
- a külső kapcsolati rendszer, valamint az együttműködések lehetséges kiszélesítését, megerősítését.

Ezek alapján lehet elkészíteni/felülvizsgálni a foglalkoztatás rövid- és középtávú stratégiáját, a foglalkoztatás fejlesztésének szakmai tervét, mely egyben az új pályázat alapját is jelenti.

---

További információk:

<http://szocialisportal.hu/mukeng>

<https://szocialisportal.hu/a-fejleszto-foglalkoztatassal-kapcsolatos-hatalyos-dokumentacios-utmutatok/>

---