

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

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

1138 Budapest, Váci út 191.

Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240

E-mail: titkarsag@fszk.hu

Weboldal: www.fszk.hu

TARTALOM

BEVEZETÉS	4
FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS – AZ INTÉZMÉNYEN BELÜLI SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁS ÁTALAKÍTÁSA	5
A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS KIALAKÍTÁSÁNAK MENETE	8
FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ELŐKÉSZÍTÉSE	8
Milyen formában tervezi az intézmény a szolgáltatás biztosítását?	8
Kik számára és milyen formában fogja biztosítani a fejlesztő foglalkoztatást?	11
Milyen munkatevékenységek megvalósítását tervezi?	15
A tevékenységekhez milyen humán erőforrás kapacitás tervezése szükséges?	16
Kikkel érdemes együttműködést kiépítenie a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatónak?	17
NYILVÁNTARTÁSI ENGEDÉLY MEGSZERZÉSE	19
PÁLYÁZAT BENYÚJTÁSA, SZERZŐDÉSKÖTÉS.....	21
MŰKÖDTETÉS	23
ÉRTÉKELÉS	24

BEVEZETÉS

A kiadvány 2017-ben készült, közvetlenül a fejlesztő foglalkoztatás bevezetését követően. 2019. január 1-jétől azonban változott a szabályozás, ennek megfelelően változott, illetve kiegészült a füzet eredeti szövege is.

Az Európai Unió és Magyarország foglalkoztatási stratégiája kiemelten kezeli a munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő – köztük céltan 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 szabályozók, hanem a szemlélet, a minősítés, az ellátási formák, a támogatási rendszerek 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.

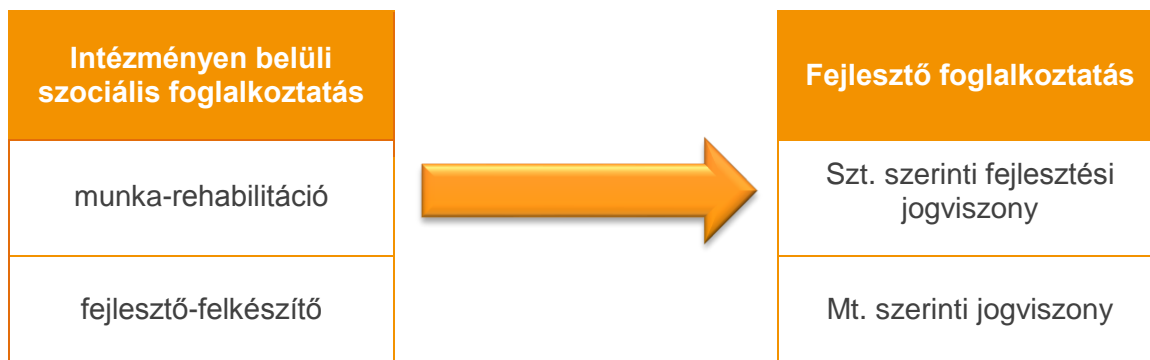
A 2017-es év jelentős változásokat hozott a foglalkozási rehabilitáció jog- és intézményrendszerében. Ezek közül az egyik a szociális foglalkoztatás rendszerének átalakulása – 2017 áprilisától –, melynek hatására ma már fejlesztő foglalkoztatásról beszélhetünk.

Jelen kiadványban ezen új foglalkoztatási formát és kialakításának menetét mutatjuk be lépésről-lépésre. Minden állomásnál kék keretben kiemelve a megvalósításhoz kapcsolódó praktikus tanácsokra, 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 az FSZK honlapján, illetve a későbbiekben a TÁRS projekt honlapján is megtalálhatók lesznek.

FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS – AZ INTÉZMÉNYEN BELÜLI SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁS ÁTALAKÍTÁSA

2017 januárjában megszületett és elfogadásra került 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 területen dolgozó szakemberek számos **problémát, nehézséget** fogalmaztak meg a fennálló rendszerrel kapcsolatban, ez tette szükségessé az intézményen belüli szociális foglalkoztatás újragondolását.

Néhány tényező, mely problémaként volt definiálható:

- Az intézményen belüli szociális foglalkoztatás keretei nem tették lehetővé a foglalkoztatottak igényeihez és szükségleteihez igazodó rugalmas alkalmazkodást (pl. munkaidőkeret alkalmazása).
- A szabályozás adta korlátok miatt foglalkoztatásba csak 6 hónapos intézményi jogviszonyt követően lehetett az ellátott személyeket bevonni.
- Ez egyrészt gátolta a folyamatos foglalkoztatást, másrészt kizárta annak lehetőségét, hogy olyan fogyatékos személyek foglalkoztatását is tudja vállalni az intézmény (mint foglalkoztató), akik pl. az adott településen élnek, de nem veszik igénybe az intézmény egyéb szolgáltatásait (pl. nappali ellátást), vagy más szolgáltatónál teszik ezt.
- A munkaképes korú foglalkoztatható személyek létszámához képest a tényleges foglalkoztatottak aránya alig volt 50%, néhol az engedélyezett létszámhoz képest is kevesebben dolgoztak.
- A foglalkoztatottak közül legtöbben a munka-rehabilitációs tevékenységben vettek részt, a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében dolgozók száma alacsonyabb volt, a nyílt piaci integráció pedig alig valósult meg.
- A foglalkoztatási programok nem mindig tükrözték a valós munkaerő-piaci elvárásokat, nem adtak lehetőséget értékkeremtő munkára.

- Nehézséget okozott, hogy a feladatmutatóra vonatkozó finanszírozás már évek óta nem változott, így adott támogatási összegből egyre kevesebb ellátott volt foglalkoztatható¹.
- Az intézményen belüli szociális foglalkoztatást sok esetben jogszabályi kötöttségek is nehezítették, az új tevékenységek bevezetése sokszor hónapokat vett igénybe – pl. az engedélymódosítások időbeli elhúzódása.

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 munkaerő-piaci elhelyezkedésre való felkészítését.

Mindez a gyakorlatban az által 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 minél inkább közelítsenek a nyílt munkaerő-piaci kritériumok jellemzőihez. Mindezt támogathatja a piacorientált szemléletmód erősítése, mely egyben a fenntarthatóság, a fejlesztés kulcsát is jelenti.

¹ http://szocialisportal.hu/documents/10181/79112/beszamolo_szocialis_foglalkoztatás_2016.pdf/d6b59d1c-d795-4c3d-a60b-02ea7d04692c

Jó tudni!

A fejlesztő foglalkoztatás bevezetésével az alábbi **változások** történtek:

- Az intézményen belüli szociális foglalkoztatás 2017. április elsejétől kivezetésre került a rendszerből.
- A szakmai feladatokat és a pályázati rendszer működtetését a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság vette át 2017. január elsejétől.
- 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 kétfajta jogviszonyt különböztet meg – fejlesztési jogviszonyt és Mt. szerinti munkaviszonyt –, ami lehetővé teszi a képesség alapú differenciálást és átlépési lehetőséget kínál az akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci munkavállalás felé.
- Alanya az lehet, aki szociális szolgáltatásban vagy ellátásban részesül.
- A foglalkoztatott a fejlesztő foglalkoztatóval áll szerződéses jogviszonyban – ezt fejlesztő foglalkoztatási jogviszonynak hívják.
- Már nem működési engedély szükséges a foglalkoztatáshoz, hanem a fejlesztő foglalkoztatónak kérelmeznie kell a szolgáltatói nyilvántartásba vételét.
- A pályázaton elnyert támogatás fejlesztési foglalkoztatási díjra, bérjellegű kifizetésekre, foglalkoztatáshoz kapcsolódó személyi és dologi kiadásokra, valamint tárgyeszköz-beszerzésekre, beruházásokra és munkahelyteremtésre fordítható.
- Az új foglalkoztatás feltételrendszerének megváltozása miatt már nem szükséges az ellátott 6 hónapos várakoztatása: a foglalkoztatás a szociális ellátási viszony 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.
- 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 havi munkaidőkeret bevezetésével lehetővé válik, hogy az igénybevevő egészségi állapotához igazodva lehessen a napi munkaidő-beosztást alakítani.
- A finanszírozás alapja óradíj (feladategység), egységesen 895 Ft/órában lett meghatározva a 2017-es évre. A támogatást ledolgozott feladategység alapján biztosítják.

A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS KIALAKÍTÁSÁNAK MENETE

A következőkben lépésről-lépésre bemutatjuk azt az utat, amelyet végig kell járnia annak a szervezetnek/intézménynek, aki 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, hogy hogyan képzei el az intézmény a szolgáltatás biztosítását.

A jogszabály alapján az intézményi ellátottak számára **fejlesztő foglalkoztatást nyújthat**:

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

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

Amennyiben a fenntartó nem akarja a meglévő szociális szolgáltatáshoz 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

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

Megvalósító: Több intézmény közös együttműködésével új fenntartó

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

Megvalósító: Más szervezet vagy vállalkozás

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

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

Jó tudni!

Az intézményen belüli szociális foglalkoztatásban megismert külső foglalkoztatói minősítés megszűnik! 2017.04.01-től ezek a cégek, szervezetek önálló fejlesztő foglalkoztatóként működhetnek tovább

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.

Az elmúlt években a legtöbb bentlakásos intézményben a foglalkoztatást az intézményen belüli szociális foglalkoztatás jelentette; kevesebb olyan intézmény volt, ahol a lakók akkreditált foglalkoztatásban vettek részt, és szinte elenyésző volt azoknak a száma, akik a nyílt munkaerőpiacon álltak alkalmazásban.

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

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

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

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

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

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

- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló **1993. évi III. törvény** (ennek 99/B. és 99/C. §-át módosította 2019. január 1-jétől a 2018. évi CXVII. 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**

További jogszabályok találhatóak a <https://szgyf.gov.hu/hu/palyazatok/category/364-fejleszto-foglalkoztatasi-palyazatok> – *Fejlesztő foglalkoztatás – legfontosabb jogszabályok* c. dokumentumban.

Fejlesztési jogviszony

Célja az egyén **önálló munkavégzésre** való felkészítése.

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

- van hatályos munka-rehabilitációt javasló szakvéleménye, vagy rendelkezik foglalkozás-egészségügyi orvos, munka szakpszichológus vagy munka- és szervezet szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást 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.

Fejlesztői jogviszony keretében csak olyan feladatot végezhet a bevont személy, amelyet egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni. 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 szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének közös feladata.

Abban az esetben, ha az ellátott rendelkezik az NRSZH által korábban kiadott, érvényes munka-rehabilitációt javasló szakvéleménnyel, az még az új foglalkoztatási formánál elfogadható. Ha viszont a lakónak fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra vonatkozóan van szakvéleménye, az nem megfelelő, ebben az esetben szükség van a fentebb említett együttes szakvéleményre.

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 **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 adja, melynek minimum összege a mindenkor kötelező legkisebb órabér 30%-a. A havi díjazás a ténylegesen teljesített munkavégzéstől, munkateljesítménytől függ.

Jó tudni!

- 2017-ben a **legkisebb órabér** összege 733 Ft, ennek 30%-a 220 Ft. A mindenkor kötelező legkisebb órabér 30%-ától a foglalkoztató felfelé eltérhet, így a differenciált díjazásra is lehetősége nyílik.
- A fejlesztési jogviszony **beleszámít a szolgálati időbe**, mivel a jogszabály 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 **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.

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. Ebben az esetben foglalkozás-egészségügyi orvos, munka szakpszichológus vagy munka- és szervezet szakpszichológus, valamint az intézmény vezetőjének közös javaslata szükséges.

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.

Fontos tudni, hogy az érintett munkavállalók rendkívüli és többműszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehetők igénybe. 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.

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 munkavállalóik **milyen feltételekkel** végezhetnek munkát.

Ezekben a kérdésekben a Kormányhivatalok rehabilitációs szakemberei lehetnek az érdeklődők segítségére, illetve különböző honlapok nyújthatnak tájékoztatást, mint például:

- <https://szgyf.gov.hu/hu/megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek/ugyfel-tajekoztatok/foglalkozasi-rehabilitacios-informaciok>
- www.officina.hu
- www.versenykepesseg.eu

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 humán erőforrás (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.

A korábbi intézményen belüli szociális foglalkoztatás keretében az intézmények többféle tevékenységet folytattak. A fejlesztő foglalkoztatásban várhatóan ezek továbbra is fennmaradnak, de fontos cél, hogy a fejlesztés és a nyílt munkaerőpiacra történő nyitás jegyében új irányok is megjelenjenek. Akár a korábbi tevékenységek továbbfejlesztésével, új technológiák bevezetésével vagy akár teljesen új termék gyártásával, szolgáltatások nyújtásával.

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

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

A következőkben néhány példát sorolunk fel a bevezethető tevékenységekre:

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

A tevékenységekhez milyen humán erőforrás kapacitás tervezése szükséges?

A **jogszabály 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 jogszabály 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 segítőt 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 értenek a termék- vagy szolgáltatásfejlesztéshez, piackutatáshoz, marketing- vagy PR feladatokhoz, jó kommunikációs és tárgyalóképességgel, naprakész piaci ismeretekkel rendelkeznek.

A HR erőforrások tervezéséhez érdemes már előre olyan **táblázatot/leírást** készíteni, ahol 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 szolgáltatóknak?

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 partnerségépítés:

Lehetséges partnerek	Együttműködés területei (példák)
finanszírozó/pályázatkíró	<ul style="list-style-type: none"> – pályázat benyújtása, engedélyeztetése kapcsán; – jelentési kötelezettségekhez, adminisztrációhoz kötődő feladatok; – ellenőrzéshez kapcsolódó feladatok;
állami szereplők	<ul style="list-style-type: none"> – információcsere; – szolgáltatásnyújtás/igénylés; – szakmai együttműködés; – tapasztalatcsere; – közös aktivitások;
más, fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltatók	<ul style="list-style-type: none"> – tapasztalatcsere; – egymásra épülő tevékenységek, gyártási technológiák kialakítása; – közös értékesítés, PR, marketing; – foglalkoztatottak közös munkába szállítása, kísérése;
akkreditált foglalkoztatók	<ul style="list-style-type: none"> – egymásra épülő tevékenységek, gyártási technológiák kialakítása; – HR gazdálkodás; – tapasztalatcsere;
telephelyek környezetében lévő nyílt piaci munkáltatók	<ul style="list-style-type: none"> – gyakorlati helyként szolgálhatnak; – foglalkoztathatják a fejlesztési jogviszonyból

	<ul style="list-style-type: none"> – kilépőket; – bedolgozáshoz biztosíthatnak munkát; – szolgáltatások megrendelői lehetnek;
civil szervezetek	<ul style="list-style-type: none"> – szolgáltatásaikkal támogathatják a foglalkozási rehabilitáció teljesebb megvalósulását, az ellátottak szélesebb körű szolgáltatáshoz férését; – a munkáltatói bázisuk által új munkahelyeket biztosíthatnak;
szakemberek (pl. munka szakpszichológus vagy munka és szervezet szakpszichológus, gazdasági szakember)	<ul style="list-style-type: none"> – a speciális szaktudásuk által támogatják a fejlesztő foglalkoztató tevékenységeit;
kamarák, szakmai szervezetek	<ul style="list-style-type: none"> – a térség ipari, mezőgazdasági, szolgáltatói tevékenységeire vonatkozóan fontos információkkal rendelkezhetnek; – munkáltatói kapcsolatokkal szolgálnak; – munkatevékenység tervezésénél nyújthatnak támogatást; – próbamunka-helyszínek feltárásában közreműködhetnek;
képzők	<ul style="list-style-type: none"> – új képzettségek megszerzésének támogatása;

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 kialakítani a megfelelő működési/együttműködési rendet, keretet a rugalmasság és költséghatékonyság jegyében.

NYILVÁNTARTÁSI ENGEDÉLY MEGSZERZÉSE

Ahogy az már korábban leírtuk, fejlesztő foglalkoztatást csak szociális szolgáltatóként bejegyzett intézmények folytathatnak. Ezért az előkészítést követő lépés ennek a bejegyzési engedélynek a megszerzése, vagyis a **Szolgáltatói Nyilvántartásba** vétel, amennyiben az érintett szervezet/intézmény még nem szerepel benne.

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 <https://idp.nrszh.hu/idp> oldalról, amely lépésről-lépésre bemutatja a tennivalókat.

Ezt követheti a **Kérelem elektronikus benyújtása** a Szolgáltatói Nyilvántartásba. 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 pályázati formában történik, a pályázatot az Emberi Erőforrások Minisztériuma írja ki.

A pályázatot 2016 végén írták ki, a 2017.04.01. - 2017.12.31. időszakra. A beadás határideje 2017. január 31. volt. A rendelkezésre álló keretösszeg: 1.744.906.360 Ft. A pályázat lebonyolítója a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF).

A **pályázó feladategységre pályázhat**, vagyis az egy foglalkoztatott által ledolgozott egy munkaórára.

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. 2017-es évre 895Ft/órában lett meghatározva.

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 vételi kérelem** másolatát;

- d) Közpénzekből nyújtott támogatások átláthatóságáról szóló törvény alapján benyújtandó **nyilatkozatot**, és – a nyilatkozat tartalmától függően – közzétételi kérelmet;
- e) Szolgáltatókkal kötött Szt. 99/D. § (3) bekezdés szerinti **megállapodások tervezetét** – amennyiben ismertek – megnevezve a szerződő feleket;
- 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 adott **értékelési szempontrendszer** szerint döntenek. Ennek részei:

- a szolgáltatás jellemzői (foglalkoztatásba bevontak száma, tevékenység kiválasztásának oka, foglalkoztatási környezetre és szolgáltatási rendszerre gyakorolt hatása);
- a szolgáltatás felépítése (munkafolyamat és az azt támogató fejlesztés kapcsolatának bemutatása, várható eredményesség, egyéb szervezetekkel való kapcsolata);
- költségvetés megalapozottsága, áttekinthetősége, teljesíthetősége, arányossága, költséghatékonyság;
- a fejlesztő foglalkoztatásba bevont csoportok száma, létszáma;
- foglalkoztatási szakmai program illeszkedése és megalapozottsága a bevonni tervezett célcsoportok szerint;
- a szolgáltatás indikátorai, hatékonyságmutatói, adatai;
- a szolgáltatás kapcsolódása más (szociális és egyéb) szolgáltatásokkal és szervezetekkel;
- a szolgáltatókkal kötött megállapodások tartalmi bemutatása;
- munka szakpszichológus vagy munka és szervezet szakpszichológussal kötött szerződés tervezetének bemutatása.

A bíráló Bizottság a benyújtott dokumentumok alapján javaslatot tesz a miniszternek a pályázat befogadására, illetve támogatására. A Bizottság javaslatát az SZGYF – mint lebonyolító – terjeszti fel döntésre a miniszternek, aki 8 napon belül dönt a befogadott pályázatokról és a működési támogatás összegéről.

Az SZGYF a döntést követő 8 munkanapon belül a Szociális Ágazati Portálon (www.szocialisportal.hu) közzéteszi a nyertes pályázók listáját, illetve tájékoztatja a pályázókat a szerződéskötéshez benyújtandó dokumentumok köréről és a benyújtás határidejéről. A 2017. évi nyertes pályázók névsora, valamint az összes pályázati dokumentáció megtalálható az SZGYF/pályázatok/2017.évi pályázatok/Fejlesztő foglalkoztatási pályázatok címszó alatt.

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

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

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

A működési támogatás a finanszírozási szerződés megkötését követő hónap 5. napjáig kerül átutalásra.

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

MŰKÖDTETÉS

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

A működtetés során a következő **teendők** 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.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE