

GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK

FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS PÁLYÁZAT

2017. JANUÁR 26.

**EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA
FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS FŐOSZTÁLY
SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKJÓLÉTI SZOLGÁLTATÁSOK FŐOSZTÁLYA
SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI FŐIGAZGATÓSÁG**



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

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



2. Munka-, és szervezetpszichológusok elérhetőségeiről van-e valahol információ, létezik-e olyan adatbázis, ami az ilyen képzéssel rendelkező pszichológusok adatait tartalmazza? Milyen rendelet tartalmazza a javaslat kiadására vonatkozó szabályokat?

Több munka-, és szervezetpszichológus végzettségű szakemberek elérhetősége az interneten megtalálható. Folyamatban van a képző intézményekkel való kapcsolatfelvétel, ennek eredményéről későbbiekben kapnak a pályázók tájékoztatást. Elsősorban egyénileg, szervezetileg önállóan célszerű felkutatni a térségben működő szakembereket, akik végzettségük alapján kompetensek eldönteni a vizsgálat folyamatát és annak tartalmát.

Megjegyezzük, hogy fejlesztési jogviszonyban lehet foglalkoztatni mindaddig azt a személyt, akinek van hatályos munka-rehabilitációra kiadott rehabilitációs alkalmassági vizsgálata, ennek lejártát követően már csak a munka-, szervezetpszichológus javaslata alapján történhet fejlesztési jogviszonyban a foglalkoztatás.



3. Munkapszichológus képzés elegendő-e a szakvélemény kiadásához vagy feltétlenül munka-, és szervezetpszichológusnak kell lennie?

A jogszabály által előírt végzettség neve munka-, és szervezetpszichológus, ez így képezi a szakirány nevét és magát a végzettséget, azonban természetesen a korábban megszerzett munkapszichológus végzettség is megfelelő a javaslat kiállításához.



4. A pályázathoz benyújtandó szerződés tervezetnek tartalmaznia kell-e a konkrét munka-, és szervezetpszichológus adatait?

Amennyiben a munka-, és szervezetpszichológussal felvették már a kapcsolatot és egyeztettek a feladatellátásról, úgy az adatok a pályázatban megjeleníthetők. Amennyiben ez még nem történt meg, akkor elegendő az üres szerződéstervezet.



5. Azok a Fenntartók, akik korábban külső foglalkoztató igénybevételével látták el a szociális foglalkoztatást, a fejlesztő foglalkoztatás esetében tudnak-e a külső foglalkoztatóval együttműködni, ha igen abban az esetben hogyan?

Fejlesztő foglalkoztatás esetében megszűnik a külső foglalkoztatói minőség. Azaz, azon külső foglalkoztatók, akik 2017. március 31-ig külső foglalkoztatóként végezték a szociális foglalkoztatást, 2017. április 01-től önálló fejlesztő foglalkoztatóként működhetnek, amelyhez kapcsolódóan jelen pályázati eljárás keretében a pályázatot be kell nyújtaniuk, illetve ezzel párhuzamosan a Szolgáltatói Nyilvántartásban (MŰKENG) kérelmezniük kell fejlesztési szolgáltatóként való bejegyzésüket. Fejlesztő foglalkoztató lehet az adott intézmény maga, vagy egy teljesen független szervezet.



6. Szociális szolgáltatást nyújtó szervezet köthet együttműködési megállapodást egy másik gazdasági szervezettel (munkáltatóval), hogy a fejlesztő foglalkoztatást a szociális intézmény kliensei részére megszervezze? Ebben az esetben melyik szervezet pályázik, a szociális intézmény vagy a gazdasági társaság?

Ebben az esetben a fejlesztő foglalkoztatást ténylegesen végző gazdasági társaság adja be a pályázatot, és a tevékenységhez kapcsolódó engedélyt (szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzést) is neki kell kérnie.



7. Mi szükséges a szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzéshez?

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

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

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

Fejlesztő foglalkoztatás esetén továbbá csatolni kell

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



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

A szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzéshez a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet nem kéri az ellátottra vonatkozó szakvélemény meglétét. Csak akkor kell a munka-, és szervezetpszichológus szakvéleményt kikérni, beszerezni, ha a fejlesztő foglalkoztató nyer a pályázaton és meg kívánja kezdeni a tevékenységet, s megköti az ellátottal a megfelelő szerződést. Ha a fejlesztési jogviszony keretében foglalkoztatandó személy rendelkezik hatályos, korábban kiadott munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel, akkor annak érvényességi időtartama alatt az érintett fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatható.



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

Fejlesztési jogviszonyban a foglalkoztatás napi időtartamára vonatkozóan nincs minimum előírás, a jogszabály arról rendelkezik, hogy az, a napi 6 órát és a heti 30 órát nem haladhatja meg. Az ellátott részére kifizetendő díj összegét a ledolgozott óraszám és a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30 %-a adja (2017. évben 733 Ft 30 %-a 220 Ft), tehát a ténylegesen teljesített tevékenységtől teszi függővé a havi fejlesztési díj összegét. A mindenkori kötelező legkisebb órabér 30 %-tól a foglalkoztató felfelé eltérhet.



10. Milyen kritériumai vannak a két foglalkoztatási formának?

Mt. szerinti jogviszony

- 16. életév betöltése
- Irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt nem éri el
- Szt. 99/B. § (2) szerinti szolgáltatásokra intézményi jogviszonnal rendelkezik
- A munkakör betöltéséhez előírt foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat szerint a tevékenységre alkalmas
- Egyéni foglalkoztatási terv

Szt. szerinti fejlesztési jogviszony

- Munka- és szervezetpszichológus által kiadott javaslattal rendelkezik, vagy
- Rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel rendelkezik
- Egyéni foglalkoztatási terv



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

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



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

Tekintettel arra, hogy a fejlesztő foglalkoztatás 2017. április 01-ét követően önálló szociális szolgáltatásként jelenik meg az Szt.-ben és ezzel párhuzamosan a szolgáltatás nyújtásához szükséges szakmai létszámnorma pedig a kihirdetés alatt álló, a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet módosításában kerül rendezésre, a fejlesztő foglalkoztatás keretében dolgozó segítő szakemberek is beleszámítanak az ágazati pótlék rendszerbe.



13. Fogyatékos személyek nappali intézményi ellátásához kapcsolódóan kerül megszervezésre a fejlesztő foglalkoztatás. Szükséges-e külön intézményvezető, vagy a nappali intézmény vezetője egyúttal a fejlesztő foglalkoztatás vezetését is elláthatja?

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



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

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



15. Kit terhel a foglalkozás-egészségügyi orvos, valamint a munka-, és szervezetpszichológus által kiadott javaslat költsége?

A költség a fejlesztő foglalkoztatást nyújtót terheli.



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

Nem, a fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz, a hatályos munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény használható, ennek hiányában a munka-, és szervezetpszichológus javaslata szükséges.



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

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



18. Meddig lehet benyújtani a pályázatot?

A pályázatok benyújtásának határideje 2017. január 31. 24:00 óra, azonban javasoljuk a pályázat korábbi benyújtását, annak érdekében, hogy a rendszer elbírja a fokozott terhelést. Kérjük továbbá, hogy a pályázat mellékleteként csatolt dokumentumok mérete ne haladja meg az 5 Mb-ot.



19. A jogszabálytervezet szerint 50 foglalkoztatottra vetítve 2 fő segítő szükséges. Hogyan kell értelmezni a rendelkezést például 60 fő foglalkoztatott esetében?

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



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

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



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

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

Abban az esetben, ha csak szerződéses alapon jön létre a munkavégzés helyszíne, (pl: takarítás különböző helyszínen), akkor nem kell telephelyként engedélyeztetni a helyszínt.

A nyilvántartásba vételi kérelmen értelemszerűen ez a helyszín nem szerepel, de a foglalkoztató köt szerződést a telephely működtetőjével. Itt fontos megjegyezni, hogy a külső helyszíneken történő foglalkoztatásnál is különös figyelmet kell fordítani a szocializációs, és egyéb képességek fejlesztésére. Egy nyilvántartásba vételi kérelemhez több telephely is tartozhat, de külön is lehet engedélyeztetni a helyszíneket.

Eddig csak a férőhely engedély határáig lehetett létszámenedélyt kérni. Az előzőek miatt most akár ez bővíülhet, más telephely bevonásával.



22. Ha az Mt. szerinti munkaviszonyban dolgozónak csak május hónapban jár le a foglalkozás egészségügyi alkalmassági vizsgálata - és munkakörében nem történik semmilyen változás – szükséges-e a fejlesztő foglalkoztatás miatt április hónapban elkészíttetni a fent nevezett alkalmasságiját vagy elegendő az esedékesség idején?

Abban az esetben, ha a munkáltató azonos, akkor munkajogi szempontból nem kell új foglalkozási egészségügyi alkalmassági vizsgálat. Új munkáltató esetében viszont szükség van a dolgozó foglalkozási egészségügyi alkalmassági vizsgálatának elvégzésére.



23. A pszichológusi javaslatnak a díját ki fizeti meg? A javaslatot kérő intézmény vagy ellátott? Van-e ez valahol szabályozva?

Az intézmény fizeti a munka- szervezetpszichológus díját.



24. A pénzügyi-gazdálkodási terv mennyiségi egysége a személyi juttatásoknál hónap lehet-e? Vagy milyen más mennyiségi egységeket javasolnak?

Igen, hónap.



25. A dologi kiadások nem minden esetben havi gyakoriságúak. Lehet-e negyedévre tervezni a költségeket?

Válasz: igen, akkor ezt átlagolni szükséges az adott negyedévre.



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

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



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

Amennyiben az Mt. szerinti munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló állapota olyan mértékben és tartósan romlik, hogy ebben a formában tovább nem foglalkoztatható, abban az esetben munka- és szervezetpszichológus javaslatát szükséges kérni a fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz, a fejlesztési szerződés megkötéséhez.

Annak érdekében, hogy az egyén egészségi állapotának, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási jogviszonyban történjen a foglalkoztatás, a szakmai programmal és az egyéni foglalkoztatási tervvel kapcsolatos szabályokat a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet fogja tartalmazni (módosítása folyamatban van).

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az Szt. 99/C. § (6) bekezdése szerint a fejlesztő foglalkozás keretében csak olyan feladatot végezhet az ellátott, melyet egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni.



28. Szükséges-e a szakmai programot csatolni a pályázathoz?

Foglalkozási szakmai program nélkül nem lehet szolgáltatói nyilvántartásba vételt kérni, ami nélkül nem lehet pályázni. A szakmai programot be lehet nyújtani a pályázati űrlapon, illetve csatolt dokumentumként is, de nem kötelező.



29. A fejlesztési jogviszony beleszámít-e a szolgálati időbe?

Igen.

Az érintett jogviszonyra vonatkozólag: biztosított, aki fejlesztő foglalkoztatási díjban részesül, akinek a tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét. 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 nyugdíjárulékot megfizették. A fejlesztési foglalkoztatási díj adómentes.



30. Változó lesz- a foglalkoztatott munkabére, amennyiben most óradíjban kell számolni?

A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevők számára az Szt. egyértelműen óradíjat ír elő, ez esetben az adott hónapban teljesített órák alapján kerül a havi fejlesztési díj kiszámításra. Az Mt. szerinti munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén az Szt. nem ír elő alkalmazandó szabályt, ott az Mt. és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján megkötött munkaszerződésben foglaltak az irányadóak.



31. Milyen időponttól várható a támogatási összeg folyósítása a pályázó részére?

A nyilvántartásba vételi jogerős bejegyzés időpontjától jogosult a pályázó a támogatásra (a pályázat pozitív elbírálása esetén). A finanszírozási szerződések a jogerős bejegyzéshez igazodva kerülnek megkötésre.



32. Lehet-e szerződést kötni a foglalkoztatottal abban az esetben, ha még a nyilvántartásba vételi engedély kérelem nem került elfogadásra?

Mind az Szt. szerinti fejlesztési jogviszony, mind az Mt. szerinti munkaviszony megkötésének feltétele, hogy a szolgáltató jogerős bejegyzéssel rendelkezzen a fejlesztő foglalkoztatás vonatkozásában. Jogerős bejegyzés birtokában megköthető a szerződés a foglalkoztatottakkal akkor is, ha a finanszírozási szerződést még nem kötötte meg a fenntartó.



33. Idős ellátott bevonható-e a foglalkoztatásba?

Fejlesztő foglalkoztatásban a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig részesülhet ellátott. A pályázati kiírás szerint a célcsoportot a fogyatékos személyek, pszichiátriai betegek, szenvedélybetegek, hajléktalanok alkotják, ezen felül a Szt. meghatározza, mely

intézményi jogviszony alapján válik az ellátott jogosulttá a fejlesztő foglalkoztatásban való részvételre. Idősellátásban részesülő személy önmagában nem jogosult a fejlesztő foglalkoztatásra, csak abban az esetben vehet részt a fejlesztő foglalkoztatásban, ha ettől függetlenül megfelel a jogosultsági kritériumoknak.



34. Van lehetőség a díjazás differenciálására?

Az Szt. 99/C. § (5) bekezdés c) pontja szerint a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál. A jogszabály a foglalkoztatási óradíj alsó határát jelöli ki, ettől felfelé a foglalkoztató eltérhet. Mind az Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban, mind az Mt. szerinti munkaviszonyban történő foglalkoztatásban is lehet differenciált díjazást alkalmazni.



35. Kell-e pályázni az SZGYF által fenntartott intézményeknek?

Nem. Azonban a szolgáltatói nyilvántartásba vételi kérelmet be kell adni ebben az esetben is.



36. A bejegyzéshez milyen szakhatósági engedély szükséges?

A 369/2013. Korm. rendelet 19. § (3b) bekezdése alapján a foglalkoztatási hely címe szerint illetékes, első fokon eljáró tűzvédelmi szakhatóság került kijelölésre szakhatóságként. Ezen felül az 5. számú melléklet szerint meghatározott – speciális munkaterületek esetén a vonatkozó jogszabályok szerinti – hatósági engedélyek, illetve bejelentések szükségesek. (pl: ha gyógyszertárat takarít, akkor speciális engedély szükséges lehet).



37. A pályázati adatlapon megadott személyi feltételek módosulnak-e?

Igen, a szakmai rendelet várható szövegezése alapján 50 foglalkoztatottra vetítve 2 fő segítő szükséges a feladatok elvégzéséhez.



38. Mi történik akkor, ha nem kapjuk meg 2017. április 01-től a jogerős bejegyzést, lecsökkentésre kerül a pályázati döntés keretében megítélt összeg?

Amennyiben a jogerős bejegyzés nem 2017. április 01-től, hanem későbbi dátumtól szól, a pályázat keretében megítélt összeg nem kerül csökkentésre, csak a fejlesztő foglalkoztatást nyújtónak 2017. december 31-ig kevesebb idő áll rendelkezésére annak felhasználására.

A 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól jogszabály alapján az ügyfél az elsőfokú határozat ellen fellebbezhet. A fellebbezést - ha törvény vagy kormányrendelet eltérően nem rendelkezik - a döntés közlésétől számított tizenöt napon belül lehet előterjeszteni. A fellebbezésre jogosult a fellebbezési határidőn belül a fellebbezési jogáról szóban vagy írásban lemondhat, ebben az esetben a határozat azonnal jogerőssé válik.



39. Be kell-e nyújtani a munkaszerződéseket?

Nem kell benyújtani a munkaszerződéseket.



40. A nyilvántartásba vételi kérelemhez kell-e képviselő-testületi határozat?

Fenntartótól függ, az önkormányzati fenntartás esetén igen.



41. Alapdokumentumokban át kell-e vezetni az új megnevezést?

A pályázathoz nem kell, de az engedélykéréshez igen.



42. Milyen időponttól köthető meg a finanszírozási szerződés?

Csak a nyilvántartásba vételi engedélyt követően köthető meg a szerződés.



43. Mi történik, amennyiben a nyilvántartásba vételi engedélyt megkapja a kérelmező az igényelt létszámra, de a pályázat nem nyer?

Az engedély visszavonásra kerül.



44. A MŰKENG felületén van egy választási lehetőség, hogy a kérelmező kér-e állami támogatást. Milyen választ kell itt bejelölni?

Nem erre a szolgáltatásra vonatkozik a jelölés. A – Nem – választ kell bejelölni.



45. Új szolgáltató esetében elszámolható-e felújítási költsége?

Igen.



46. Szociális szervezet beadhatja-e a pályázatot?

Igen, beadhatja a pályázatot.



47. Társulás esetében ki adja be a pályázatot?

Minden esetben a fenntartó adja be a pályázatot, a gesztorönkormányzat esetében a Társulás.