

# **GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK**

**FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS PÁLYÁZAT**

2017. ÁPRILIS 28.

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

## PÁLYÁZATI SZAKASZT ÉRINTŐ KÉRDÉSEK



- 1. 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.



- 2. 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.



- 3. Szociális szolgáltatást nyújtó szervezet köthet együttműködési megállapodást egy másik gazdasági szervezettel (munkáltatóval), hogy a fejlesztő foglalkoztatást a szociális intézmény kliensei részére megszerveze? 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.



- 4. Mi szükséges a szolgáltatói nyilvántartásba történő bejegyzéshez?**

Fejlesztő foglalkoztatás esetén az engedélyes bejegyzése vagy adatmódosítás iránti kérelmét a 2017. április 1-jét megelőzően indult eljárás esetén az egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 448/2016. (XII. 19.) Korm.

rendelettel megállapított szabályok alapján kell lefolytatni, ha az engedélyes működésének kezdő időpontja, illetve az az időpont, amelytől kezdődően az engedélyes az adatszolgáltatásnak 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 adatszolgáltatásra 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,
- amennyiben a fenntartó beszerezte, az előzetes szakhatósági hozzájárulást,
- a fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenység megkezdéséhez szükséges hatósági engedély másolatát vagy a bejelentés teljesítését igazoló okirat másolatát, ha a tevékenység csak hatósági engedéllyel vagy bejelentési kötelezettség teljesítése esetén végezhető.



**5. 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 megkötöti az ellátottal a megfelelő szerződést. Ha a fejlesztési jogviszony keretében foglalkoztatandó személy rendelkezik hatályos, korábban kiadott munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel, akkor annak érvényességi időtartama alatt az érintett fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatható.



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

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



**7. 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.



**8. 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.



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

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



**10. 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.



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

Igen, hónap.



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

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



**13. 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.



**14. 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.



**15. Kell-e pályázni az SZGYF által fenntartott intézményeknek?**

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



**16. 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).



**17. 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.



**18. Be kell-e nyújtani a munkaszerződéseket?**

Nem kell benyújtani a munkaszerződéseket.



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

Fenntartótól függ, az önkormányzati fenntartás esetén igen.



**20. Alapdokumentumokban át kell-e vezetni az új megnevezést?**

A pályázathoz nem kell, de az engedélykéréshez igen.



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

Az engedély visszavonásra kerül.



**22. A MÚKENG 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.



**23. Szociális szövetkezet beadhatja-e a pályázatot?**

Igen, beadhatja a pályázatot.



**24. Társulás esetében ki adja be a pályázatot?**

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

## 2017. ÁPRILIS 1-ÉT KÖVETŐ IDŐSZAKOT ÉRINTŐ KÉRDÉSEK



- 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 képesítéssel 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 készül tájékoztatás. 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 képesítés 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. Hogyan kell fejlesztési jogviszonyban a munkaidőt és a fizetést meghatározni?**

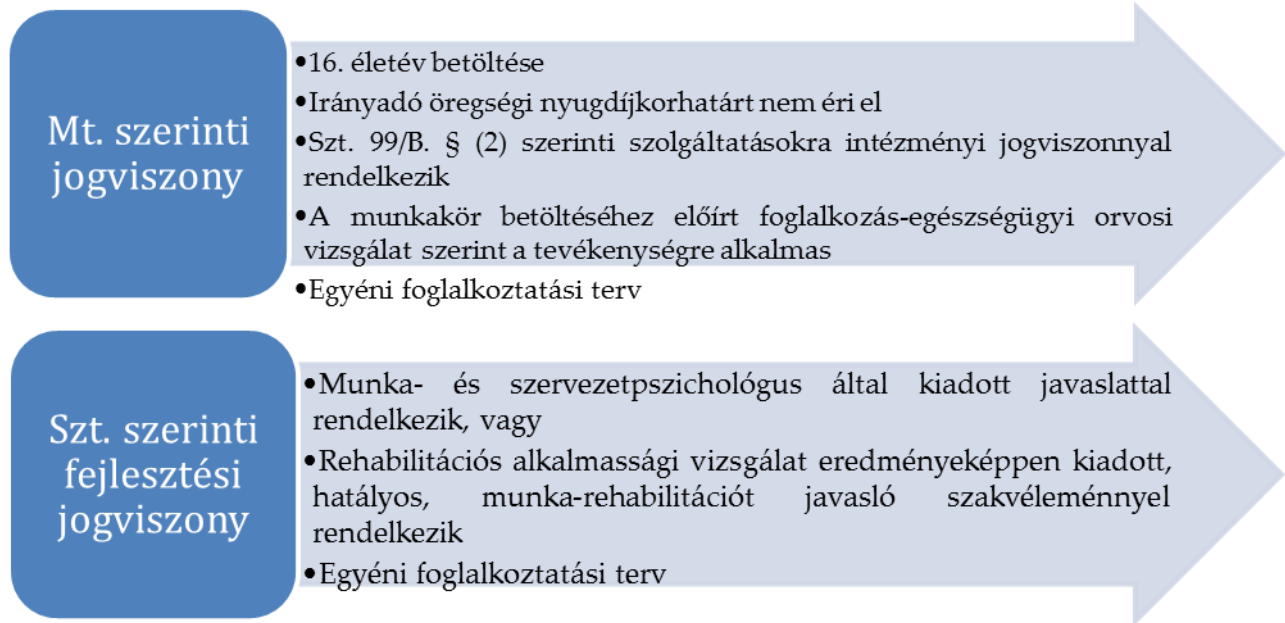
Fejlesztési jogviszonyban a foglalkoztatás napi időtartamára vonatkozóan nincs minimum előírás, a jogszabály arról rendelkezik, hogy az, a napi 6 órát és a heti 30 órát nem



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.



## 5. Milyen kritériumai vannak a két foglalkoztatási formának?



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

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



## 7. 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.



**8. Fogytékos 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.



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

A költség a fejlesztő foglalkoztatást nyújtót terheli.



**10. 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.



**11. 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.



**12. 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.



**13. 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.



**14. Egyes Fenntartók esetében a foglalkoztatottak egészségügyi állapota gyakran változik (pl.: szenvedélybetegek 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.



### **15. 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 nyugdíjjárulékot megfizették. A fejlesztési foglalkoztatási díj adómentes.



### **16. Változó lesz-e 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.



### **17. 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.



### **18. 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.



### **19. 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.



### **20. 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.



### **21. Kell-e pályázni az SZGYF által fenntartott intézményeknek?**

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



### **22. 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).



### **23. 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.



**24. 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.



**25. Milyen időponttól köthető meg a finanszírozási szerződés?**

Csak a nyilvántartásba vételi engedélyt követően köthető meg a szerződés.



**26. Új szolgáltató esetében elszámolható-e felújítási költsége?**

Igen.



**27. A fejlesztési foglalkoztatási pályázathoz kapcsolódó gyakran ismételt kérdések között szerepel a 15. kérdés, mely azt kérdezi, hogy a fejlesztési jogviszony beleszámít-e a szolgálati időbe? A válasz szerint- bizonyos feltételek teljesülése esetén - igen, ha az előírt nyugdíjjarulékot megfizették. Hogyan történik a gyakorlatban a nyugdíjjarulék megfizetése, ha egyébként adómentes a fejlesztési jogviszony?**

Az 1997. évi LXXX. törvény 4. § értelmében a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósít a 1993. évi III. törvény szerinti fejlesztési jogviszony keretében. Az 1995. évi CXVII. törvény 1. számú mellékletének értelmében a fejlesztési foglalkoztatási díj adómentes, azonban az 1997. évi LXXX. törvény 26. § (1) bekezdés értelmében a fejlesztési foglalkoztatási díj után szükséges nyugdíjjarulékot fizetni. Adómentes tehát, de nem járulékmentes. Szolgálati időként kell figyelembe venni az 1993. évi III. törvény szerinti fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személy tekintetében a fejlesztési foglalkoztatási óradíj folyósításának időtartamát, ha az előírt nyugdíjjarulékot megfizették - 1997. évi LXXXI. törvény 38. § (1) bekezdés h) pontja értelmében.

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

4. § E törvény alkalmazásában:

a) Foglalkoztató:

10. a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szerinti fejlesztési jogviszony keretében fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósító fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény.

Az 1997. évi LXXX. törvény 4. § értelmében a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény fejlesztési foglalkoztatási díjat folyósít a 1993. évi III. törvény szerinti fejlesztési jogviszony keretében.

- Adómentességről

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

4.10. az egészségügyi és szociális intézményben a betegek, a gondozottak részére kifizetett munkaterápiás jutalom, valamint a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szerinti fejlesztési foglalkoztatási díj;

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

26. § (1) A gyermekgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban, fejlesztési foglalkoztatási díjban, rehabilitációs járadékban, a 2012. január 1-jét követően hatósági határozattal megállapított rehabilitációs ellátásban, rendvédelmi egészségkárosodási kereset-kiegészítésben, rendvédelmi egészségkárosodási járadékban, honvédelmi egészségkárosodási kereset-kiegészítésben, honvédelmi egészségkárosodási járadékban, részesülő személy a díj, segély, támogatás, járadék, ellátás összege után nyugdíjjárulékot fizet.

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

szolgálati időként kell továbbá figyelembe venni

h) 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.



**28. A szervezetpszichológus által kiadott szakvélemény elkészítéséhez létezik-e szabályozás, milyen jogi, vagy szakmai ajánlás/kötelezés mentén tudja azt elkészíteni a szervezetpszichológus?**

A munka- és szervezetpszichológus szakértői javaslatára vonatkozó minta protokoll megjelent a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság honlapján és a Szociális Ágazati Portálon is:

[http://www.szocialisportal.hu/web/guest/hir-megjelenito/-/journal\\_content/56/10181/103054](http://www.szocialisportal.hu/web/guest/hir-megjelenito/-/journal_content/56/10181/103054)

Ez egy ajánlás és nem kötelezően előírt protokoll, ami a nagyszámú igényre tekintettel segíteni hivatott a szakértői munkát.



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

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

Mt. szerinti határozott idejű munkaviszony esetében a ledolgozott munkanap kibővül a feladatmutatónak elszámolható napokkal – 191/2008. (VII. 30.) Kormányrendelet szerint – így ezekre vonatkozóan szintén jelenteni kell.

- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről szóló 415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ojr.) 7. § (2) i) pontja szerint az időszakos jelentési kötelezettséget fejlesztő foglalkoztatás esetén naponta, az adott napot követő munkanap 24 óráig, azt követően kell teljesíteni, hogy a szolgáltatást az adott napon az igénybevevőnek nyújtották.
- A támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Tkr.) 2. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén a feladatmutató meghatározása során ledolgozott munkanapnak kell tekinteni a foglalkoztatott személy által igénybe vett munkaszüneti napot és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116–120. §-a és 126. §-a szerinti szabadságot, valamint azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül.
- Az időszakos jelentés keretében az adatszolgáltatásra jogosult az igénybevevői nyilvántartásban nyilatkozik arról, hogy a rögzített személy a szolgáltatást az adott napon igénybe vette-e, vagy - ha az az állami támogatás alapja - a rögzített személlyel az adott napon fennállt-e a szolgáltatásra irányuló jogviszony (Ojr. 7. §).
- Fenti bekezdést egészíti ki a Tkr. az Mt. szerinti munkaviszonyhoz kötötten, miszerint ledolgozott munkaórának számító további esetek vannak: a munkaszüneti nap, a szabadság, és a táppénzes munkanap.