

**0MAGYAR PÜNKÖSDI EGYHÁZ
ORSZÁGOS CIGÁNYMISSZIÓ**

SEGÍTŐ SZOLGÁLAT

Székhelye: 5630 Békés, Petőfi utca 56.

**MPE OCM SEGÍTŐ SZOLGÁLAT
SZEGEDI TELEPHELYE
6722 Szeged, Kossuth Lajos sgt. 21. Fsz.1.**

FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS


SZAKMAI PROGRAMJA

2026.

A szakmai programot mellékleteivel a fenntartó Magyar Pümkösdí Egyház Országos Cigánymisszió Missziós Tanácsa 27/2026. (V. 04.) számú határozatával jóváhagyta. Hatályos: 2026. május 04. napjától.

Békés, 2026. május 04.




Surman László
megbízott misszióvezető

Tartalom

Szociális szolgáltató adatai.....	4
Jogszabályi háttér.....	5
A Fejlesztő Foglalkoztatási Szakmai Program célja	6
A fejlesztő foglalkoztatás célja	6
A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja	6
I. A fejlesztő foglalkoztatás célcsoportjának megnevezése, jellemzői	7
II. A feladatellátás szakmai tartalma	8
A fejlesztő foglalkoztatás nyújtó szolgáltató feladatai	9
Tervezett foglalkoztatási forma és foglalkoztatott személyek száma.....	9
A fejlesztő foglalkoztatásba bevonás együttes feltételei	9
Az Szt. szerinti általános feltételek	9
Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás	10
A fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonás folyamata	10
A fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel feltétele.....	11
A fejlesztési jogviszony.....	11
A fejlesztő foglalkoztatásra irányuló fejlesztési jogviszony.....	11
Fejlesztési szerződés tartalma.....	11
III. A tevékenységek ellátásához szükséges, rendelkezésre álló személyi, tárgyi feltételek.....	12
Személyi feltételek	12
A segítő feladatai.....	13
Tárgyi feltételek	13
Foglalkoztatási tevékenységek helyszínei	14
IV. Fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenységek bemutatása	16
Foglalkoztatási tevékenységek.....	17
❖ Általános épülettakarítás.....	17
❖ Zöldterület kezelés (Kert- és parkgondozás, udvarrendezés).....	17
❖ Egyéb mns feldolgozóipari tevékenység (Ajándéktárgyak és használati tárgyak készítése)	18
V. Fejlesztő felkészítő foglalkoztatási program tematikája.....	18
Kockázatelemzés.....	18
Kompetenciák fejlesztése, kiépítése, fejlesztés, betanítás	19
Munkafolyamatok betanítási tematikája tevékenységenként.....	21
Az előállított termékek és szolgáltatások leírása	22
Ismeretek, készségek, képességek elsajátítása.....	23
A fejlesztő foglalkoztatás hatása az egyénre	25
A szolgáltatás indikátorai, hatékonyság mutatói	26
VI. Pénzügyi erőforrások biztosítása	26
Fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személyek fejlesztési díjának számításakor alkalmazott differenciálási szempontok.....	27
VII. Az előállított termék, illetve szolgáltatás értékesítési terve	27
VIII. Az ellátottak munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségek	29
A továbblépés eszközei, az egyéni foglalkoztatási terv végrehajtása	29
A foglalkoztatás eredményességének, hatékonyságának mérése	30

A munkaerőpiacra történő kivezetés előkészítése	30
IX. A foglalkoztató jelentési kötelezettsége	31
Adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése	31
X. Szolgáltatás kapcsolódása más szolgáltatókkal, szervezetekkel a fenntartók közötti együttműködés módja...	32
.....	32
Partnerintézményeink:	33
XI. Szakmai program illeszkedése a területi foglalkoztatási programokhoz	33
XII. Általános működési feltételeink	34
Fejlesztő foglalkoztatásban vezetett dokumentumok, mellékletek	35
Kötelezően vezetendő dokumentumok.....	35
Foglalkoztatási terv dokumentációk.....	35

Szociális szolgáltató adatai

A szolgálat neve:

SEGÍTŐ SZOLGÁLAT

A szolgálat székhelye:

5630 Békés, Petőfi utca 56.

A szolgálat ágazati azonosítója:

S0236553

A szolgálat telephelye:

MPE OCM Segítő Szolgálat Szegedi Telephelye

6722 Szeged, Kossuth Lajos sgt. 21. Fsz.1.

Ágazati azonosítója: S0236553 S0290451

A szolgálatot képviseli:

Kiss Szilvia intézményvezető

A szolgálat fenntartója:

Magyar Pünkösdi Egyház Országos Cigánymisszió

(székhelye: 5630 Békés, Petőfi utca 56.)

A fenntartó adószáma:

18393567-2-04

A fenntartót képviseli:

Surman László megbízott misszióvezető

A szolgálat besorolása:

Személyes gondoskodást nyújtó, nem önállóan gazdálkodó szociális szolgáltató

Szociális szolgáltatás megnevezése:

- Fejlesztő foglalkoztatás (1993. évi III. törvény 99/B § -a szerint)

Ellátási terület:

- Szeged város közigazgatási területe

Jogszabályi háttér

- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló **1993. évi III. törvény** (a továbbiakban: Szt.),
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló **1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet** (a továbbiakban: Szakmai rendelet),
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások igénybevételéről szóló **9/1999. (XI. 24.) SzCsM rendelet** (a továbbiakban: Ir.),
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások térítési díjáról szóló **29/1993. (II. 17.) Korm. rendelet** (a továbbiakban: Tr.),
- A gondozási szükséglet, valamint az egészségi állapoton alapuló szociális rászorultság vizsgálatának és igazolásának részletes szabályairól szóló **36/2007. (XII. 22.) SZMM rendelet** (a továbbiakban: Gszr.),
- a személyes gondoskodás igénybevételével kapcsolatos eljárásokban közreműködő szakértőkre, szakértői szervekre vonatkozó részletes szabályokról szóló **340/2007. (XII.15.) Korm. rendelet** (a továbbiakban: 340/2007. Korm. rendelet)
- Az Integrált Jogvédelmi Szolgálatról szóló **381/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet.**
- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló **369/2013.(X.24.) Korm. rendelet** (a továbbiakban: Sznyr.)
- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről szóló **415/2015. (XII.23.) Korm. rendelet** (a továbbiakban: Nyr.)
- A támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló **191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet** (továbbiakban: Tkr.)
- A településrendezési és építési követelmények alapszabályzatáról szóló **280/2024. (IX. 30.) Korm. rendelet** (a továbbiakban: TÉKA).
- A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló **3/2002. (II.8.) SzCsM - EüM. rendelet**
- A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló **1997. évi LXXXI. törvény** (a továbbiakban: Tny.)

A Fejlesztő Foglalkoztatási Szakmai Program célja

Az intézményben folyó fejlesztő foglalkoztatásban végzett tevékenységek, a tevékenységek ellátásához szükséges személyi-, tárgyi feltételek bemutatása. A munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikájának, a felkészítés módjának, valamint az előállított termék, szolgáltatás leírása. A foglalkoztatásban résztvevő ellátott munkavégzés terén történő fejlődéséhez, továbblépéséhez biztosított lehetőségek bemutatása.

A fejlesztő foglalkoztatás célja

Az Szt. 99/B (1) bekezdése alapján, a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén egészségi állapotának, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatás biztosítása útján, az egyén felkészítése az önálló munkavégzésre vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre.

A „fejlesztő foglalkoztatás” fogalom arra utal, hogy a foglalkoztatás nem éri el az akkreditált foglalkoztatás szintjét/minőségét, de lényegesen különbözik a terápiás célú tevékenységtől. Köztes forma, amely a munkavégzésről szól, figyelembe véve a terápiás szükségleteket. E tevékenységi forma komplex módon nyújt foglalkoztatási és fejlesztési szolgáltatási elemeket az érintettek számára.

A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja

Az ellátott testi és mentális képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése, továbbá az ellátott felkészítése az önálló munkavégzésre.

Amennyiben az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet, akkor van szükség a fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatásra.

I. A fejlesztő foglalkoztatás célcsoportjának megnevezése, jellemzői

Az ellátás célcsoportját képezik a saját otthonukban élő, nem veszélyeztető állapotú **pszichiátriai betegek**,

- akik az alábbi BNO diagnóziskódokba tartoznak:
 - F 20-29, vagy
 - F 31-32, vagy
 - F 40-42 vagy
 - F 63 és
- akiknek a betegsége ambuláns szakellátás mellett egyensúlyban tartható, önálló életvezetésben, valamint a szociális helyzetük javításában igényelnek segítséget, és akik a reintegrációs folyamatba csak komplex pszicho-szociális eszközökkel vonhatóak be.

Pszichiátriai betegségek közé a gondolkodás, az érzelmi élet és a viselkedés zavarai, a mentális zavarok tartoznak. Háttérükben több tényező állhat, leggyakrabban pszichológiai, szociális, kulturális, vagy örökletes tényezők bonyolult kölcsönhatása idézheti elő. Mentális és viselkedészavarral élők tekinthetők, akik pl. szkizofréniában, hangulatzavarban, depresszióban szenvednek.

Pszichiátriai ellátottjaink számottevő része halmozottan hátrányos helyzetű. Az ellátottak betegségeik mellett anyagi gondokkal is küzdenek, sokuknak nincs versenyképes végzettsége, betegségük, egészségi állapotuk miatt a munkaerő-piacon való elhelyezkedésük sem biztosított. Egy idő után sokan elszigetelődnek családjuktól is, s végleg magukra maradnak.

A pszichiátriai betegség problémájával élő emberek gyakran küzdenek a munkanélküliséggel. A hosszabb ideje fennálló probléma esetén gyakran a munkavégző képesség is megváltozik. Előbb vagy utóbb elindulhat a „leszázákolás karrierje”, ami a további lehetőségek szűkülését jelenti a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatottságban. Fontos, hogy hozzá segítsük klienseinket a megfelelő munkavégzési készségekhez.

Lényeges, hogy az adott munka sikerélményhez juttassa a foglalkoztatottakat, hiszen betegeink esetében a frusztrációtűrő képesség sok esetben átlag alatti. A betegség jellegének megfelelően lehetőség van a munkafázisok széttagolására, részekre osztására, sorozatos ismétlésére.

Pszichiátriai betegeink számára - munkavégzési szempontból is - fontos az ismert terep, azoknak az embereknek, segítőknek a jelenléte és támogatása, akikben megbíznak.

Legfontosabb célunk a fejlesztő foglalkoztatással az esélyteremtés. Esély arra, hogy ellátottjaink későbbiekben a nyílt munkaerőpiacon is szerepet vállaljanak. Fontos szempont a közösségi szerepvállalás, hiszen az aktivitás alapja a kimozdulás otthonukból, a munkába állás, a rendszeres jövedelem, kereset.

Pozitív megerősítés, sikerélmény, dicséret = önbizalom erősödése = társadalmi beilleszkedés elősegítése.

Valamennyi, a fejlesztő foglalkoztatásba bevont ellátott rendelkezik a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos munka- rehabilitációs alkalmassági szakvéleménnyel.

Az intézmény rendelkezik a fejlesztő foglalkoztatáshoz szükséges minden dokumentummal, azok alkalmazása a jogszabályokban előírtak szerint történik.

Engedélyezett fejlesztő foglalkoztatási létszám: 15 fő.

II. A feladatellátás szakmai tartalma

Segítő Szolgálatunk közösségi ellátás keretében szabadidős és munka jellegű tevékenységeket szervez, a kliensek készség, képesség szintje szerint. Szabadidős tevékenység a szocioterápiás foglalkozás, csoportban végzett fejlesztés. A munkajellegű napi tevékenység keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás során a meglévő képességek fejlesztése, megtartása a cél.

Az Intézmény az alábbi elveket tartja szem előtt a fejlesztő foglalkoztatás nyújtása során:

A rehabilitáció elvének

megfelelően a pszichiátriai betegeket gondozásuk, személyi segítségük, munkájuk, szabadidejük eltöltése során képessé kell tenni arra, hogy érdemi erőfeszítéseket tehessenek állapotuk és képességeik javítására, vagy azok romlásának megállítására, lassítására.

A prevenció elve értelmében

lehetőségeinktől, képességeinktől függően segítenünk kell a foglalkoztatásban részvevőket abban, hogy állapotuk a lehető legnagyobb mértékben javuljon, szinten maradjon, vagy az elkerülhetetlen állapotromlás üteme minél inkább lelassuljon.

Differenciálás elve alapján

a fejlesztő foglalkoztatás, illetve a konkrét munkatevékenységek kiválasztásában, a képességeknek megfelelő, elsajátítható munkaszakasz kiválasztásánál a differenciálás elvét vettük figyelembe. Arra törekedtünk, hogy minél több részre tördeljük a munkafolyamatokat, mert így tudunk megfelelni a személyre szabott fejlesztés elvárásának. A tervezésnél alapozunk a meglévő tapasztalatokra, ismeretekre.

A normalizáció és participáció elve alapján

a képességekhez mért, lehető legjobb szintű társadalmi beilleszkedést érjük el, s ehhez nem a személy hiányzó képességeit kell pótolni, hanem a meglévő képességeket oly módon fejleszteni, hogy képességeinek maximumát nyújtva, teljes emberi életet élhessen, részt vehessen a társadalom életében.

Az integráció elve

feltételezi, hogy a pszichiátriai betegek kapcsolatot létesíthessenek és kapcsolatokat tarthassanak fenn más emberekkel és a társadalmi, gazdasági intézmények legszélesebb körével. Az érintkezés feltételeinek biztosítása magába foglalja a fizikai helyváltoztatáshoz szükséges sajátos körülmények erősítését (közlekedés, akadálymentesítés, szállító szolgálat).

Az önrendelkezés elve értelmében

a pszichiátriai betegek megmaradt képességeik és lehetőségeik keretein belül szabadon rendelkezhetnek életük alakításáról, valamint az általuk helyesnek, tisztességesnek tartott és érdekeiknek megfelelő elveket követhessék. Az önállóság kiterjed a személyes mozgás, az idő, a tulajdonjog feletti önrendelkezésre, a közintézményekhez való eljutás lehetőségének biztosítására.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának

és az előnyben részesítés kötelezettségének elvei a társadalom valamennyi területén érvényesítendő elvek. Pszichiátriai beteg nem részesülhet hátrányos megkülönböztetésben, rá nézve sérelmes elbírálásban, kirekesztésben, betegsége miatt nem lehet korlátozott a más emberek számára elérhető közjavakhoz való hozzáférésben.

A fejlesztő foglalkoztatás nyújtó szolgáltató feladatai

- A munkavégzés, munkafolyamatok szervezése, irányítása és koordinálása.
- A tevékenység végzése érdekében a rendelkezésre álló kompetenciák és kapacitások összehangolása.
- Az ellátott napi tevékenységének megtervezése.
- Az ellátottak motiválása, a módszertani útmutatóban meghatározott segítő szolgáltatások nyújtása az egyéni foglalkoztatási tervek szerint.
- Az egyéni foglalkoztatási terv folyamatos monitorozása, szükség esetén annak felülvizsgálata.
- Az ellátott munkaerő-piacra történő kivezetésének az előkészítése.
- A fejlesztő foglalkoztató köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani – az ellátott speciális szükségleteinek megfelelően – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit.
- Kapcsolattartás a külső partnerekkel.

Tervezett foglalkoztatási forma és foglalkoztatott személyek száma

A Segítő Szolgálat Szegedi Telephelyén fejlesztő foglalkoztatás keretében **fejlesztési jogviszonyon alapuló foglalkoztatás történik 11 fő** foglalkoztatható személy részére.

A foglalkoztatási szakmai program az alábbi intézményi ellátási területekre terjed ki:

- pszichiátriai betegek közösségi alapellátása

A fejlesztő foglalkoztatásba bevonás együttes feltételei

- szociális szolgáltatást, vagy ellátást vesz igénybe, és
- állapota szerint fogyatékossgal élő, vagy pszichiátriai beteg, vagy szenvedélybeteg, vagy hajléktalan személy, és
- megfelel az Szt. szerinti általános feltételeknek.

Az Szt. szerinti általános feltételek a következők

- **A 16. életévét betöltötte** – a 2019. január 1-jétől hatályos szabályok szerint egységesen kimondásra került, hogy nemcsak az Mt. szerinti foglalkoztatás esetén, hanem az Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás esetén is irányadó a 16. életév betöltése.
- **Nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt** – a Tny. szerint az általános öregségi nyugdíjkorhatár a 65. életév *(1954-ben születettek: 63. életév betöltését követő 183. nap, az 1955-ben születettek: betöltött 64. életév, az 1956-ban születettek: 64. életév betöltését követő 183. nap, az 1957-ben vagy azt követően születettek, a betöltött 65. életév).*
- **Más kereső tevékenységet nem végez** – 2019. január 1-jétől bevezetett új szabály. Ennek oka, hogy ha a fejlesztő foglalkoztatásban a fejlesztés oly mértékben sikeres, hogy a célok megvalósultak (vagy már a bevonáskor teljesülnek), tehát az egyén a nyílt munkaerőpiacon, vagy akkreditált foglalkoztatónál munkaviszonyban is tud dolgozni, akkor a fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel nem indokolt. A fejlesztő foglalkoztatásban való részvételt azok számára szükséges biztosítani, akik más jogviszonyban nem képesek munkavégzésre. Aki számára pedig képességei, készségei alapján reális lehetőség a munkaviszonyban történő foglalkoztatás akár a nyílt munkaerőpiacon, akár védett körülmények között az akkreditált foglalkoztatónál, akkor őt abban kell segíteni. Tehát 2019. évtől az az ellátott vehet részt fejlesztő foglalkoztatásban, illetve vonható be, aki más egyéb kereső tevékenységet nem végez.

Ilyen más kereső tevékenységnek minősül a munkaviszony, de idetartozik az Szt. 4. § (1) bekezdés j) pontja szerint „minden olyan munkavégzéssel járó tevékenység, amelyért ellenérték jár.”

- **Az egészségi állapot, foglalkoztathatóság vizsgálata** – 2019. január 1-jétől módosultak a szabályok a fejlesztési jogviszonyba kerülést érintően.

A foglalkoztatást foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat előzi meg. Itt kerül sor az adott munkakörre vonatkozó foglalkoztathatóság vizsgálatára.

Amennyiben a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat megállapítja, hogy az ellátott az adott keretek között MT. szerinti munkavégzésre nem alkalmas az ellátott, akkor – a 2019.

január 1-jétől hatályos szabályok alapján – **3 személy együttes döntése szükséges** az Szt. szerinti **fejlesztési jogviszonyban** történő részvételéhez.

A döntésben részt vevő személyek:

- **foglalkozás-egészségügyi orvos,**
- **munka szakpszichológust, vagy a munka- és szervezet szakpszichológus,** szakterületen praktizáló szakpszichológusok diplomáinak megfelelően,
- **a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője.**

Az együttesen kialakított véleményük alapján kerülhet az adott személy fejlesztési jogviszonyba.

Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás

A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja az egyén testi és szellemi képességeinek és a munkavégzéssel összefüggő készségeinek a helyreállítása, megőrzése, fejlesztése és felkészítése az önálló munkavégzésre. Az e jogviszonyban történő foglalkoztatásra akkor van szükség, amikor az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet.

A fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonás folyamata

Meglévő intézményi jogviszony- Pszichiátriai betegek közösségi ellátása

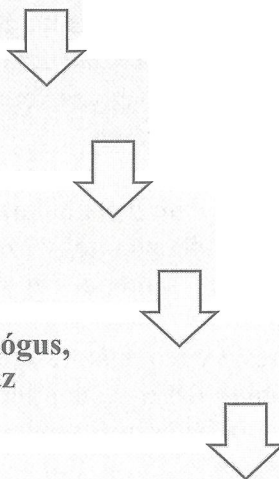
Jelentkezés fejlesztő foglalkoztatásba

Foglalkozás egészségügyi orvosi vizsgálata

Munkavégzésre nem alkalmas

Fogl. eü. orvos, munka és szervezetpszichológus, szakpszichológus vizsgálata, közös döntés az intézményvezetővel

Foglalkoztatás fejlesztési jogviszonyban



A fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel feltétele

A fejlesztési jogviszony

- Munka-, szervezetpszichológus javaslata, vagy rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény alapján, egyéni foglalkoztatási tervben foglaltak szerint akkor hozható létre, ha az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet, és
- fejlesztési szerződéssel jön létre, amelyet az ellátott és/vagy törvényes képviselője írásban köt a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény vezetőjével.
- Az ellátott intézményi jogviszonnyal rendelkezik és betöltötte 16. életévét, de nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt.

A foglalkoztatásról az intézmény igazgatója dönt. A fejlesztő foglalkoztatásra irányuló munkaviszony vagy fejlesztési jogviszony intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézménnyel, szolgáltatóval jön létre.

A fejlesztő foglalkoztatásra irányuló fejlesztési jogviszony

az Szt. 99/B. § (2) bekezdése szerinti intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézménnyel, szolgáltatóval, vagy más, a szolgáltatói nyilvántartásba fejlesztő foglalkoztatást nyújtóként bejegyzett szervezettel állhat fenn.

Fejlesztési szerződés tartalmazza

- A fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenység részletes leírását.
- A fejlesztő foglalkoztatás időbeosztását és helyét.
- 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 jogviszony megszűnésének eseteit:

- az ellátott intézményi jogviszonya megszűnik,
- felülvizsgálat során megállapítást nyer, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább,
- az ellátott vagy törvényes képviselője kéri jogviszonyának megszüntetését,
- egyéb indokolt esetben.

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 - egyéni szükségleteire tekintettel - egyenlőtlen munkaidő-beosztással is foglalkoztatható

A fejlesztésben részt vevő ellátott fejlesztési foglalkoztatási díjra jogosult, az Szt. szerint a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál. A konkrét összeg az fejlesztési szerződésben kerül rögzítésre.

Az elszámolás a teljesített órák alapján történik, azaz a havi fejlesztési díj az órák összesítése alapján kerül meghatározásra.

A fejlesztési jogviszonyban nincs önálló munkakör, nem minősül önálló munkavégzésnek. Az ellátott részt vehet például fejlesztési tevékenységben, vagy betanulhat egyes munkafázisokat, de a

foglalkoztatás keretében csak olyan feladatot végezhet, amelyet egészségi állapota és értelmi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni.

Az intézményi jogviszony megszűnése esetén a munkaviszony, illetve a fejlesztési jogviszony is megszűnik.

Az intézményvezető, a fejlesztő foglalkoztatásra kötött szerződés módosítását, illetve megszüntetését kezdeményezheti, ha az ellátott a foglalkoztatás során saját, illetve más személy testi épségét, egészségét veszélyezteti, illetve olyan magatartást tanúsít, amely mellett biztonságos foglalkoztatása nem megvalósítható.

Fejlesztési jogviszony létesítésénél kiemelten figyelembe vesszük az ellátottak cselekvőképességére vonatkozó adatokat.

- **Cselekvőképesség**

Amennyiben az ellátást igénylő személy cselekvőképtelen és **cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság** alatt áll, a kérelmet vagy indítványt - az érintett személy véleményét lehetőség szerint figyelembe véve - a törvényes képviselője terjeszti elő.

A **cselekvőképességében részlegesen korlátozott** személy, a szociális ellátás igénybevételével összefüggő jognyilatkozatok tekintetében a kérelmét, indítványát a törvényes képviselőjének beleegyezésével együttesen terjesztheti elő.

Ha a törvényes képviselő ideiglenes gondnok, az ellátott szociális ellátás igénybevételére vonatkozó kérelméhez, indítványához a gyámhatóság előzetes jóváhagyása szükséges.

Az Szt. 94/C. §-a (2a) bekezdése alapján:

„94/C. § (1) bekezdés szerinti megállapodás megkötéséhez az ellátást igénylő személy személyes jognyilatkozata szükséges, ha cselekvőképes vagy cselekvőképességében a szociális ellátások igénybevételével összefüggő jognyilatkozatok tekintetében részlegesen korlátozott. A cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alatt álló személyt a megállapodás megkötését megelőzően meg kell hallgatni és véleményét a lehető legteljesebb mértékben figyelembe kell venni.”

III. A tevékenységek ellátásához szükséges, rendelkezésre álló személyi, tárgyi feltételek

Személyi feltételek

A fejlesztő foglalkoztatásban a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal Szolgáltatói Nyilvántartásba bejegyző határozata alapján 15 fő ellátott személy foglalkoztatása engedélyezett, 15 fő fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatását tervezzük megvalósítani.

A Szakmai rendelet szerint:

MUNKAKÖRÖK	SZAKMAI LÉTSZÁM	SZAKKÉPZETTSÉG
intézményvezető	1 fő	szociális munkás / szociális szakvizsga
10 fő foglalkoztatottra vetítve		
segítő	1 fő heti 20 óra	szociális gondozó és ápoló

Az intézményvezető a Segítő Szolgálat intézményvezetője. Szociális munkás szakképzettséggel, és szociális szakvizsgával rendelkezik idősek szociális ellátása témakörben. Továbbá 2020. évben a

Szociális ágazati alap vezetőképzést teljesítette, majd az alap vezetőképzés megújító képzését is elvégezte 2022-ben.

A jogszabályi feltételek értelmében 1 fő szakképzett segítőt kívánunk alkalmazni heti 20 órában.

A segítő helyettesítését az intézményvezető által kijelölt szakirányú végzettségű személy végzi.

A segítő feladatai:

- Szervezi, irányítja és koordinálja a szervezeten belüli és az azon kívüli munkavégzést.
- Biztosítja a szükséges anyagok, eszközök beszerzését.
- Megszervezi a napi tevékenységet.
- Betanítja az egyes munkafolyamatokat, ellenőrzi azokat.
Kialakítja az egyes tevékenységekhez kapcsolódó munkarendet, időbeosztást.
- Részt vesz az egyéni foglalkozási terv kialakításában.
- Vezeti a fejlesztő foglalkoztatási naplót és az előírt nyilvántartásokat, dokumentációkat.
- Folyamatosan térképezi a fejlesztő foglalkoztatás körében végezhető tevékenységeket, illetve kezdeményezi azok bevezetését, koordinálja a szociális intézményen belüli munkavégzést.
- Javaslatot tesz új, foglalkoztatási körök bevezetésére, formáira.
- Előkészíti a foglalkoztatási támogatással kapcsolatos igényléseket.
- Részt vesz az éves elszámolások előkészítésében.
- Képviseli a foglalkoztató intézményt a foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben.
- Differenciált motiváló rendszert dolgoz ki a foglalkoztatottak számára.
- Összesíti a foglalkoztatással kapcsolatos nyilvántartásokat, elszámolásokat.
- Szervezi a reklám és marketing tevékenységeket, értékesítést.
- Előkészíti a termék vagy szolgáltatás értékesítési tervét.
- Kapcsolatot tart a beszállítókkal, anyagszükségleti tervet készít, ütemezi a megrendeléseket.
- Előkészíti a foglalkoztatott munkaerőpiacra történő kivezetését.
- A munkavégzés során fenntartja a foglalkoztatottak motivációját, részükre mentális, segítő szolgáltatásokat nyújt.
- Kidolgozza az egyéni és kis csoportos fejlesztés szakmai tematikáját (munkavégzéshez szükséges alapvető készségek megszerzése - munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek elsajátítása).
- Rendszeres egyéni konzultáció lehetőségét biztosítja a foglalkoztatottak számára (foglalkoztatási/munkahelyi történések, felmerülő problémák átbeszélése, megoldások keresése, technikák kidolgozása és azok mesterséges környezetben való alkalmazása, gyakorlása).
- Az ellátott „coping” képességének, kapacitásának fejlesztése.

Tárgyi feltételek

Szakmai rendelet 4. §-a és az TÉKA szerint biztosítottak az előírt tárgyi feltételek.

Az engedélyes telephely:

- tömegközlekedési eszközzel könnyen megközelíthető,
- épületeinek építészeti megoldásai lehetővé teszik az akadálymentes közlekedést,
- bútorzata és berendezési, felszerelési tárgyai megfelelőek.

A fejlesztő foglalkoztatás során is kiemelt figyelmet fordítunk a biztonságos fejlesztési feltételek megteremtésére. Az esélyegyenlőség jegyében törekszünk a teljes fizikai és kommunikációs akadálymentesítésre, a megfelelő foglalkoztatási hely biztosítására, amelynek az alábbi feltételeknek felelnek meg:

- Tűz- vagy robbanás veszélyt nem okozó berendezések használata.
- Az anyagok és a védőberendezések a feszültségre, a munkavégzési körülményekre és a villamos berendezéseket használó munkavállalók szakképzettségére figyelemmel kerülnek megválasztásra.
- A munkaeszközök beszerzése és a munkakörnyezet kialakítása során az ergonómia és az ergonómiai szempontok munkaegészségügyi értelmezésével kapcsolatban a vonatkozó jogszabályban foglaltak figyelembevételével járunk el.
- A Szociális Szolgáltató biztosítja, hogy a munkakörnyezetet, a munkaeszközöket, illetve a felszereléseket és berendezéseket a higiénés követelményeknek megfelelően rendszeresen takarítsák és tisztítsák. Ennek keretében gondoskodni szükséges az esetleges rovarok és rágcsálók szükség szerinti irtásáról, a zártterű munkahelyek rendszeres, a használatnak megfelelő gyakoriságban történő takarításáról.
- Gondoskodunk a munkakörnyezet, a munkaeszközök, a felszerelések és a berendezések rendszeres és folyamatos műszaki karbantartásáról, és a mentés, illetve a menekülés céljára szolgáló eszközök könnyen hozzáférhető helyen és üzemképes állapotban tartásáról. A munkavédelmi képviselőt előzetesen tájékoztatjuk a munkavédelmi, balesetvédelmi, környezetvédelmi intézkedésekről, az eszközök, anyagok beszerzéséről.

Foglalkoztatási tevékenységek helyszínei

A fejlesztő foglalkoztatás tevékenységei a Segítő Szolgálat Szegedi Telephelyén, továbbá a Szegedi Görögkatolikus Parókia (a továbbiakban: Parókia) székhelyén (6721 Szeged, Lechner tér 9.), a Parókia fenntartásában működő Szent Rozália Szolgálat szociális szolgáltatójánál (6723 Szeged, Római krt. 29.), valamint a Szent Miklós Plébánia (a továbbiakban: Plébánia) székhelyén (6721 Szeged, Munkácsy utca 7.) történik együttműködési megállapodás alapján.

Általános épülettakarítás, zöldterület kezelés tevékenységek vonatkozásában 1-2 fő foglalkoztatott tekintetében a munkavégzés helyét a Plébánia, valamint a Parókia biztosítja.

A megállapodás tartalmazza

- A fejlesztő foglalkoztatást nyújtó engedélyes nevét, címét és ágazati azonosítóját.
- A fejlesztő foglalkoztatás formáját, a módszertani útmutatóban meghatározott segítő szolgáltatások tartalmát.
- A fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő ellátottak számát.
- A fejlesztő foglalkoztatás helyéül szolgáló ingatlan címét.
- A fejlesztő foglalkoztatással kapcsolatosan az intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást nyújtó szociális szolgáltató, szociális intézmény tájékoztatásának formáját.
- A fenntartók közötti együttműködés módját.
- A felek közötti felelősségi szabályok meghatározását.
- A vitás kérdések rendezésének eljárási szabályait és a megállapodás felmondásának szabályait, a felmondás határidejét.

A megállapodás alapján a Plébánia és a Parókia vállalja, hogy a fejlesztő foglalkoztatáshoz biztosítja a fejlesztő foglalkoztatás helyét, továbbá

- a kert- és parkgondozáshoz, illetve udvarrendezéshez (TEÁOR 8130) biztosítja az elültetendő virágokat, növényeket, a zöld hulladék tárolására, szemét összegyűjtésére a zsákokat, szeméttároló eszközöket.
- vállalja, hogy az általános épülettakarítás (TEÁOR 8121) tevékenységhez biztosítja a fertőtlenítő, takarító, tisztítószeret, az elektromos takarító eszközöket (pl. porszívó), a hulladék tárolására, szemét összegyűjtésére a zsákokat, szeméttároló eszközöket, valamint a szobanövények gondozásához, átültetéséhez szükséges eszközöket, tápszereket, virágföldet.

A Misszió vállalja, hogy a fejlesztő foglalkoztatáshoz az ellátottakkal fejlesztési jogviszonyt létesít, az ellátottak részére a munkavédelmi oktatást, tűzvédelmi oktatást megtartja, a kerti-, és takarítási munkaeszközök helyes használatát betanítja, valamint biztosítja az ellátottak tevékenységéhez szükséges munkaruhát, munkaeszközöket, védőeszközöket.

Az ellátottak részére az évszaknak megfelelő védőitalt a felek együttesen biztosítják.

A fejlesztő foglalkoztatás tárgyi feltételeinek biztosítása során *a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SzCsM - EüM. rendelet* alkalmazása szempontjából a fejlesztő foglalkoztatást szervezett munkavégzésnek kell tekinteni. A jogszabály által előírt követelményeket biztosítja az intézmény.

A Segítő Szolgálat telephelye Szeged központjában található, tömegközlekedési eszközzel könnyen megközelíthető. A legközelebbi helyközi autóbusz, villamos és trolibusz megálló az épülettől 200 méterre található. A személygépkocsival érkezőknek parkolási lehetőség az intézmény előtti fizető parkolóban, vagy az udvarban biztosított.

Az intézmény telephelye a fenntartó saját tulajdonában álló ingatlanban található. Az épületbe való bejutást mozgássérültek részére elektromos, hernyótalpas lépcsőjáró készülék és mobil rámpa is biztosítja. Az épületben egy mozgássérült vizesblokk került kialakításra, valamint egy-egy nemenkénti illemhely, öltöző áll rendelkezésre. Az épület akadálymentesítése teljes körűen megoldott.

A fejlesztő foglalkoztatás által használt helyiségek:

Foglalkoztató helyiség:	24,26 m ²
Pszichiátriai közösségi ellátás helyisége:	25,75 m ²
WC (női, férfi):	2,76 m ²
WC, zuhanyzó (akadálymentes):	3,10 m ²
Előtér, közlekedő folyosó:	7,00 m ²
Teakonyha:	3,22 m ²

A jogviszonyon alapuló fejlesztő foglalkoztatás 24,26 m² területen történik. A foglalkoztató helyiség csúszásmentes padozattal burkolt, a közlekedő útvonalak szabadok. Személyenként, a munkavégzésben előírt 2 m² munkaterület biztosított.

Az intézmény helyiségei helyi fűtési rendszerrel, jól megvilágított munkavégzési felülettel rendelkeznek. A foglalkoztatottak részére munkaasztalok és székek rendelkezésre állnak a könnyű fizikai munka végzéséhez. Biztosított kombinált hűtőszekrény az intézménybe hozott élelem tárolására, továbbá mikrohullámú sütő az étel melegítésére. A helyiségek szellőztetése megoldott. Az ablakok nagy felületűek, elegendő fényt kapnak a helyiségek. A mesterséges megvilágítás is biztosítja a jó látási feltételeket. A helyiségek légtere és mérete biztosított, a zavartalan közlekedés megoldott.

Az épület valamennyi helyisége fűtött, a munkahelyeken a munkavégzés jellegének megfelelő hőmérséklet biztosított.

Az intézmény valamennyi helyisége akadálymentesen megközelíthető és használható, azok megfelelnek az előírt munkavédelmi, tűzvédelmi, balesetvédelmi, higiénés követelményeknek.

Az előtér és a közlekedőfolyosók szintén akadálymentesek, az útvonalak szabadon hagyása megoldott. A menekülő útvonalak kijelölésre kerültek, a vészkijáratok szabadon megközelíthetők, jelzésekkel ellátottak.

Az intézmény rendelkezik a munkaterületekre vonatkozó munkavédelmi, tűzvédelmi, balesetvédelmi szabályzattal. Az épület valamennyi helyisége a „D” tűzveszélyességi osztályba tartozik. A tűzoltó berendezések a jogszabályban előírt módon és számban elhelyezésre kerültek, megfelelő jelzéssel el vannak látva, felülvizsgálatuk két évente megtörténik.

A tisztálkodó és mellékhelyiségek biztosítottak az épületben, van folyóvízes (hideg, meleg) kézmosási, illetve fürdési lehetőség.

A szabadtéri munkaterületen a dolgozó ellátottak a sugárveszélytől, biológiai, kóroki tényezőktől, lehulló tárgyaktól, zajtól, gáz, gőz, illetve portól védettek.

Az elsősegélynyújtásra kijelölt személy biztosított.

A munkahely egész területén csak az arra kijelölt helyen lehet dohányozni.

A fejlesztő foglalkoztatásban részesülők számára a közösségi ellátás helyiségei egyéni szükségleteiknek megfelelően igénybe vehetők.

IV. Fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenységek bemutatása

Foglalkoztatási forma	TEÁOR szám	Munkatevékenység megnevezése	Foglalkoztatottak száma / foglalkoztatás időtartama	Helyiség, munkaterület
Fejlesztési jogviszony	8121	Általános épülettakarítás	1 fő / napi 4 óra	MPE OCM Segítő Szolgálat Szegedi Telephelye / Szent Miklós Plébánia Szegedi székhelye kb. 120 m ² / Szegedi Görögkatolikus Parókia székhelye, Szent Rozália Szolgálat épülete
	8130	Zöldterület kezelés (Kert- és parkgondozás, udvarrendezés)	1 fő / napi 4 óra	MPE OCM Segítő Szolgálat Szegedi Telephelye / Szent Miklós Plébánia Szegedi székhelye Plébánia udvar, intézmény előtti park, zöldterület kb. 1500 m ² / Szegedi Görögkatolikus Parókia székhelye, Szent Rozália Szolgálat épülete
	3299	Egyéb mns feldolgozóipari tevékenység (Ajándéktárgyak és használati tárgyak készítése)	8 fő / napi 4 óra	MPE OCM Segítő Szolgálat Szegedi Telephelye

Fejlesztő foglalkoztatásban foglalkoztatottak száma: **10 fő, napi 4 órás időtartamban.**

- 1 fő általános épület takarítás
- 1 fő zöldterület kezelés
- 8 fő egyéb mns feldolgozóipari tevékenység

Foglalkoztatási tevékenységek

❖ Általános épülettakarítás

Feladatok:

- portalanítás (polcok, bútorok),
- felsceprés, felmosás, porszívózás,
- kukák ürítése, a szemét összeszedése,
- fertőtlenítés (ajtók, kilincsek),
- növényápolás (szobanövények ápolása, öntözése, átültetése),
- földszintes épület ablakainak, üvegfelületeinek tisztán tartása,
- csempék lemosása.

Eszköz igény:

- seprű, partvis, lapát,
- portörölő kendő, gumikesztyű,
- munkavédelmi ruha, cipő, szemüveg,
- tisztító- és takarító szerek, felmosó vödör/mop.

❖ Zöldterület kezelés (Kert- és parkgondozás, udvarrendezés)

Feladatok:

- kerti munkák elvégzése az adott évszaknak megfelelően,
- részvétel az épület környezetének, az udvarnak, a kertnek a rendben tartásában, gondozásában,
- évelő, egynyári növények ültetése, gyomtalanítás, öntözés, gondozás,
- dísznövények ápolása, öntözése,
- zöldhulladék, falevelek összegereblyézése, szállításra előkészítése,
- ágak összegyűjtése, bezákolása,
- járdaseprés,
- szemét összeszedése, szeméttároló edény ürítése,
- hó eltakarítás (szezonálisan).

Eszköz igény:

- ásó, kapa, gereblye, lombseprű, metszőolló,
- munkavédelmi ruha, kesztyű, cipő,
- ültető kanál, virágcserepek,
- virágmagok, virághagymák, virágföld,
- locsoló.

❖ Egyéb mns feldolgozóipari tevékenység (Ajándéktárgyak és használati tárgyak készítése)

Feladatok:

- a felhasználásra kerülő anyagok tulajdonságainak megismerése,
- részvétel az elkészítendő tárgy megtervezésében, a készítés/feladategységek egymásutániságának ütemezésében,
- képességeknek megfelelően részvétel a dekorációs- és ajándéktárgyak készítésének munkafázisában,
- termékkészlet felmérése,
- a beszerzésben, értékesítésben történő segítség a segítőnek.

Eszköz igény:

- varrógépek, tű, cérna,
- olló, vonalzó,
- akril festék, ecset, ecsettálap,
- kulcstartó és ékszerkészítéshez alkatrészek,
- ékszerkészítéshez fogókészlet (speciális),
- alapanyagok: szövetek, egyéb dekorációs kiegészítők,
- polcrendszer, alapanyag-rendezéshez tárolóedények,
- asztaldíszhez: gyertya, viasz, kanóc, színező anyagok, száraz virág, selyem virág, koszorú alapok, drótok, ragasztó, szalagok,
- üveg- és fagyöngyök, strasszok, fém láncok és kapcsok, bőr és selyem szalagok, hímző fonal, szizál fonal, textil festék,
- újságpapír, csomagoló papír, kartonpapír, ragasztó, olló, festék, pác, ecset.

V. Fejlesztő felkészítő foglalkoztatási program tematikája

A szolgáltató kockázatelemzéssel a fejlesztési jogviszony és a végzett tevékenységek vonatkozásában a lehetséges kockázatok azonosítását, csoportosítását és értékelését kíséri figyelemmel. A tevékenységek során a kockázatok bekövetkezési valószínűségét, mértékét, okozott hatását, illetve a kockázat bekövetkeztének elkerülésére, illetve hatásának csökkentésére teendő intézkedéseket vizsgáltuk.

Kockázatelemzés

Kockázati tényezők:

- **kis mértékű**, a megvalósulást lényegileg nem veszélyezteti;
- **közepes**, a megvalósulás részeleleit veszélyezteti;
- **magas**, a teljes megvalósulást veszélyezteti.

	Kockázatok	Mértéke	Kezelése
Ellátottak tekintetében	a foglalkoztatottak motivációja nem megfelelő	Kis mértékű	motivációs beszélgetés, jövőkép megfogalmazása
	a munkavégzést a betegség tünetei gátolják	Közepes mértékű	szakmai egyeztetés családdal, az ellátott kezelő orvosával, pszichiátriai közösségi gondozóval
	az ellátott több alkalommal nem jelenik meg a foglalkoztatásra	Közepes mértékű	személyes megbeszélés a foglalkoztatottal
	a foglalkoztatottak számára a munkamozzanatok nem sajátíthatók el	Közepes mértékű	munkafolyamatok ismételt átbeszélése lépésről- lépésre
	balesetvédelmi szabályok betartása nem megfelelő	Magas mértékű	oktatások ismétlése, állandó felügyelet biztosítása
Segítő tekintetében	nem tudja megszerezni a foglalkoztatottak bizalmát	Kis mértékű	kommunikáció, viselkedés változtatása
	nem elég határozott és következetes	Kis mértékű	kommunikáció, viselkedés változtatása
	nem látja át a munkafolyamatokat	Közepes mértékű	a segítő megfelelő felkészítése, képzése, támogatása
	nem képes a feladatokat egyénre szabni	Közepes mértékű	a segítő megfelelő felkészítése, képzése, támogatása
	személyisége, képességei nem teszik alkalmassá a feladat ellátására	Magas mértékű	a segítő megfelelő felkészítése, képzése, támogatása alkalmasságának felülvizsgálata, munkakör módosítása
Előállított termék tekintetében	minőségében nem megfelelő	Kis mértékű	gyártási folyamat ellenőrzése
	túlsúlyba kerül a selejt	Kis mértékű	gyártási folyamat ellenőrzése
	az értékesítési csatornák nem alakulnak ki, a termék eladhatatlan	Magas mértékű	értékesítési terv felülvizsgálata
	anyagforrások bizonytalansága	Magas mértékű	pályázati források keresése (pl.: Európai Unió stb.), helyi társadalommal, civil szervezetekkel való együttműködés
Tárgyi feltételek tekintetében	a környezet gátolja a nyugodt munkavégzést	Kis mértékű	előírt munkakörülmények felülvizsgálata, biztosítása
	nem biztosított az egyéni munkatér	Kis mértékű	előírt munkakörülmények felülvizsgálata, biztosítása
	nem folyamatos az anyagellátás	Közepes mértékű	újabb beszállítók keresése
	a munkaeszközök nem biztonságosak	Magas mértékű	folyamatos ellenőrzés, megfelelő munkaeszközök biztosítása
	nem állnak rendelkezésre megfelelő munkaeszközök	Magas mértékű	folyamatos ellenőrzés, megfelelő munkaeszközök biztosítása

Kompetenciák fejlesztése, kiépítése, fejlesztés, betanítás

A munkához nélkülözhetetlen kompetenciák fejlesztése, kiépítése:

- munkafolyamatok elsajátítása,
- a munkavégzéshez szükséges tanulási képességek fejlesztése,

- munkatevékenységhez kapcsolódó specifikus ismeretek és eszközhasználat kialakítása, betanítás, képzés,
- praktikus, munka releváns viselkedés kialakítása,
- munkabírás, munkatechnika fejlesztése,
- beilleszkedés, integráció készsége,
- kommunikációs készségek,
- önérvényesítés készsége,
- problémamegoldás,
- önismeret és önbizalom, önérvényesítés fejlesztése,
- praktikus életvezetési ismeretek bővítése.

Motivációs bázis fejlesztése, a munkában való benmaradás támogatása, aktivitás fenntartása

- érdeklődési kör kialakítása, fenntartása,
- aktivitás, érdeklődés felkeltése, fenntartása munkavégzés által,
- kitartás, terhelhetőség, munkatempó, munkaminőség, pontosság, kreativitás fejlesztése,
- munka, teljesítmény, előrehaladás értékelése.

A munkavégzés területén való továbblépési lehetőségek számbavétele:

- munkaidő növelés,
- személyre szabott munkahelykeresés,
- kapcsolat felvétel a leendő munkáltatóval,
- munkaerő-piaci ismeretek, munkavállalással összefüggő ismeretek készségek, képességek elsajátítása,
- közvetítés a munkáltató és munkavállaló között,
- munkáltató és leendő kollégák érzékenyítése.

Betanítás célja:

- Hasznos munkavégzés fontosságának hangsúlyozása.
- Alapvető szakismeretek elsajátítása.
- Képessé tétel az önálló munkavégzésre.
- A mindennapi munkavégzéshez nélkülözhetetlen gyakorlati tudásszint megszerzése.

A cél megvalósításhoz szükséges feladatok:

- A gyártásra váró termék megismertetése (gyártási minta, modell).
- A gyártásra váró termék technológiai folyamatának megismertetése (gyártási utasítás, műszaki leírások, követelmények meghatározása stb.).
- Munkavédelmi, tűzvédelmi, balesetvédelmi rendelkezések ismertetése.

A programok során alkalmazott módszerek:

- Elméleti és gyakorlati oktatás, a munkamozzanatok a folyamatos munkavégzésre.
- A munkavégzések során folyamatos pozitív megerősítések.

A program során figyelembe veendő szempontok:

- Egyéni képességek, készségek.
- Az ellátott egészségi állapota.
- Iskolai végzettség, szakképesítés.
- Az adott munkatevékenységre irányuló motiváció, megbízhatóság, pontosság.

Fejlesztő foglalkoztatás- effektív munkavégzés:

- Motiváció és a munkatevékenység bemutatása.
- Az adott munkafolyamat egyéni szükséglet szerinti egységekre bontása.
- Az adott munkafolyamat megtanítása, egyéni szükséglet szerint egységekre bontásával.
- A munkafázisok megtanítása.
- A megerősítés, pontosítás, rögzítés.
- Gyakorlás az ellátott képességei által meghatározott módon és időtartamban.
- Szükség esetén együttes munkavégzés.
- Ellenőrzés közvetlenül, eleinte gyakran.
- A munkafolyamatok betanítására vonatkozó program tematikája.

A foglalkoztatás az egyéni adottságokat figyelembe vevő foglalkoztatási terv alapján történik.

A foglalkoztatási tervet a fejlesztési szerződés megkötését követő 30 napon belül a foglalkoztatásban részt vevő személlyel, illetve törvényes képviselőjével egyetértésben kell elkészíteni.

A foglalkoztatási tervet egy évre készítjük, és évente felülvizsgáljuk, melyben meghatározzuk a célokat és feladatokat.

A foglalkoztatási terv elkészítéséről, az abban foglalt feladatok teljesítéséről és a foglalkoztatási terv évente legalább egy alkalommal történő felülvizsgálatáról a szociális intézmény vezetője gondoskodik a segítő munkakörben foglalkoztatott személy véleményének figyelembevételével.

A foglalkoztatási terv tartalmazza:

- a foglalkoztatott személy fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságainak, munkavégző képességeinek jellemzőit;
- a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat alapján kiállított hatályos munka rehabilitációt javasoló szakvéleményt, illetve a munka – és szervezetpszichológus javaslatát;
- az ellátásban részesülő állapotának megfelelő foglalkoztatási célokat, feladatokat és azok megvalósításának módszereit;
- a foglalkoztatással kapcsolatos motiváció, mentális támogatás és segítő szolgáltatás módjait;
- a foglalkoztatás időtartamát és időbeosztását.

Munkafolyamatok betanítási tematikája tevékenységenként

❖ Általános épülettakarítás

Munkafolyamatok betanítási tematikája:

1. munkavédelmi oktatás (általános munka- és balesetvédelmi szabályok megismerése),
2. tűzvédelmi oktatás (tűzvédelmi szabályok megismerése),
3. anyagismeret (anyag- és vegyszerismeret – vegyszerhasználat esetén szakszemélyzeti kiadagolás!),
4. munkavédelmi eszközök helyes használatának megismerése, megtanulása,
5. telephely, intézmény, foglalkoztatási hely jellegzetességeinek, helyiségeinek megismerése,
6. takarítóeszközök helyes használatának megismerése,
7. elektromos eszközök biztonságos használatának megismerése.

❖ **Zöldterület kezelés (Kert- és parkgondozás, udvarrendezés)**

Munkafolyamatok betanítási tematikája:

1. munkavédelmi oktatás (általános munka- és balesetvédelmi szabályok megismerése),
2. tűzvédelmi oktatás (tűzvédelmi szabályok megismerése),
3. a kerti eszközök helyes használatának megtanulása.

❖ **Egyéb mns feldolgozóipari tevékenység (Ajándéktárgyak és használati tárgyak készítése)**

Munkafolyamatok betanítási tematikája:

1. munkavédelmi oktatás (általános munka- és balesetvédelmi szabályok megismerése),
2. tűzvédelmi oktatás (tűzvédelmi szabályok megismerése),
3. alapanyagok (ragasztó stift, olló, stb.) helyes használatának megtanítása,
4. előre elkészített mintadarab alapján a készítés folyamatának átbeszélése, lépéseinek bemutatása,
5. alkotói folyamat a segítő vezetése mellett.

Az előállított termékek és szolgáltatások leírása

❖ **Általános épülettakarítás a napi takarítás során:**

- intézmény épületében rendezett, tiszta helyiségek, irodák, közösségi helyiségek, csoportszobák).

❖ **Zöldterület kezelés (Kert- és parkgondozás, udvarrendezés) során:**

- az intézmény udvarának, kertjének gondozása,
- virágültetés,
- gyógynövények/fűszernövények ültetése, ápolása,
- egyházi intézmény parkjának gondozása,
- udvari sövény, évelők rendben tartása, gallyak összeszedése.

❖ **Egyéb mns feldolgozóipari tevékenység (Ajándéktárgyak és használati tárgyak készítése) során:**

- kézműves foglalkozások, az évszakoknak, ünnepeknek megfelelően ajándéktárgyak készítése (pl. karácsonyt megelőző időszakban ajtódíszek, asztaldíszek készítése),
- kézműves, kreatív technikák alkalmazásával ajándéktárgyak készítése,
- varrógéppel textilárúk, varrodai félkész- és késztermékek készítése,
- ékszerkészítés, gyöngyfűzés makramé technikával,

- divatékszer készítése: ékszerutánzat, bizsu gyártása. Előállított termékek: karkötők, nyakláncok, kitűzők illetve egyéb divatékszerek készítése nemesfémmel futtatott fémből,
- papírból papírfonással készült tárgyak készítése. Előállított termékek: kosarak, díszcserép tartók, koszorú alapok, ablak díszek, egyéb dísz tárgyak.

Ismeretek, készségek, képességek elsajátítása

A munkafolyamatokba beépített **készségfejlesztési folyamat** célja mindazoknak a készségeknek a folyamatos fejlesztése, amelyek gyakorlati alkalmazása révén az ellátottak egyéni hatékonysága, teljesítménye növekszik.

Célunk egyénenként külön-külön fejleszteni a fejlesztési jogviszonyban álló ellátottjainkat, kifejezetten azokra a területekre fókuszálva, amelyek az adott munkakörök feladatainak hatékony ellátásához szükségesek.

Készségfejlesztési területek mindegyik foglalkoztatási formában: asszertív viselkedés és kommunikáció, konfliktuskezelés, időgazdálkodási tréning, stresszkezelés, verbális és non-verbális kommunikáció.

❖ Asszertív viselkedés és kommunikáció:

Célja a kihívással teli kommunikációs helyzetek megoldásának fejlesztése, a kommunikációs hatékonyság, az önérvényesítés készségének nagymértékű növelése, magabiztos kommunikációs eszközrendszer és stílus elsajátításával.

Milyen ismeretek, készségek, képességek elsajátítására nyílik lehetőség

- Hogyan álljunk ki önmagunkért?
- Hogyan tehetjük nyílttá, együttműködővé a kommunikációt?
- Hogyan fejezzük ki úgy érzéseinket, igényünket, szükségletünket, kérésünket, hogy a másik fél számára is elfogadható legyen?
- Hogyan alakítsunk ki konszenzus szituációt?
- Hogyan oldjunk meg kényelmetlen, nehéz helyzeteket magabiztosabban? (pl. kritika, rossz hírek adása/fogadása, nemet mondás)

Mit fejlesztenek ezek a munkafolyamatok, mi várható ezektől:

- Asszertív, passzív, manipulatív, agresszív viselkedés megismerése,
- Verbális és nonverbális önérvényesítő készségek,
- Egyenes, nyílt kommunikáció - túlzott magyarázkodás, bocsánatkérés, általánosítás, személyeskedés stb. kiszűrése,
- Asszertív megnyilvánulások,
- Jártasság az önkifejezésben, én üzenetek megfogalmazása,
- Értő figyelem,
- Empátia fejlesztése, a nyugtázás technikájának elsajátítása,
- Konstruktív nemet mondás technikája.

❖ **Konfliktuskezelés**

Célja: a konfliktuskezelés jellemzőinek, eszköztárának és alapelveinek megismerésén keresztül felismerni a saját konfliktus-magatartást. Alapvető készségek fejlesztésével (pl. empátia) elsajátítani a konfliktuskezelés hatékony módjait.

Milyen ismeretek, készségek, képességek elsajátítására nyílik lehetőség

- Hogyan győzzük le konstruktívan a konfliktusokat?
- Milyen típusú konfliktusok vannak és mi a konfliktusok dinamikája?
- Hogyan vállaljuk fel a konfliktus tisztázását, hogy ne sértődés legyen belőle?
- Hogyan fejleszthető az empátia, hogyan tudunk nézőpontot váltani?
- Milyen konfliktuskezelési stílusok állnak rendelkezésünkre? Mikor melyiket használjuk?

Mit fejlesztenek ezek a munkafolyamatok, mi várható ezektől:

- „Konfliktusaim” – erősségek, fejlesztendő területek kijelölése a konfliktuskezelésben;
- Konfliktus definíciója, szintjei;
- Konfliktustípusok és megoldások;
- Konfliktus dinamika;
- Konfliktusbeszélgetések konstruktív kezdeményezése – saját nézőpont felvállalása;
- Konfliktusok megelőzése – ingerültséget kiváltó kifejezések kerülése;
- Érzelmekkel való bánásmód;
- Közléssorompók vs értő figyelem;
- Empátia;
- Nézőpontváltás - konfliktuspartnerrel való azonosulás;
- Konfliktuskezelési stílusok – mikor melyiket használjuk?

❖ **Időgazdálkodási tréning**

Célja olyan módszerek, technikák és gondolkodásmód elsajátítása, ami segíti a hatékony időgazdálkodást. Az ellátottak ösztönös és eredménytelen időgazdálkodási szokásainak felismertetését követően hatékony és egyben tudatos időgazdálkodás elsajátítása célzott gyakorlatokkal a munkafolyamatok során.

Milyen ismeretek, készségek, képességek elsajátítására nyílik lehetőség

- Milyen személyes tényezők, rögzült szokások akadályozzák a hatékony időgazdálkodást? Milyen lehetőségek vannak ezek leküzdésére?
- Mik azok az időrablók, és hogyan kezeljük őket?
- Hogyan osszuk be az időnket, és miként priorizáljuk a feladatokat?
- Hogyan tűzzünk ki megvalósítható, reális célokat?
- Hogyan segíti a kommunikáció az időgazdálkodást?

Mit fejlesztenek ezek a munkafolyamatok, mi várható ezektől:

- Személyes időgazdálkodás;
- Időrablók beazonosítása és kezelése;
- Célok szerepe az időgazdálkodásban;
- A hatékony célkitűzés;
- Tervezés és együttműködés;
- Konstruktív nemet mondás;
- Priorizálás.

❖ **Stresszkezelés**

Célja az elkerülhetetlen munkahelyi stressz kezelhetővé tétele, megküzdési stratégiák elsajátítása által. A stresszes helyzetek magabiztos kezelése által eredményesebb munkahelyi teljesítmény és kellemesebb, kiegyensúlyozottabb munkahelyi légkör megteremtése.

Milyen ismeretek, készségek, képességek elsajátítására nyílik lehetőség

- Milyen jótékony és kártékony hatása van a stressznek a hétköznapijainkra?
- Hogyan előzzük meg és kezeljük hatékonyan a distresszt?
- Milyen módszerek segíthetik az ellazulást és a figyelem koncentrációját?
- Hogyan kezeljük az érzelmeket stresszes helyzetekben, milyen megküzdési stratégiákat alkalmazhatunk?
- Hogyan alakítsunk ki egészségesebb és stressz mentesebb életmódot és környezetet?

Mit fejlesztenek ezek a munkafolyamatok, mi várható ezektől:

- Stresszhatások tudatosítása,
- Leküzdési technikák elsajátítása.

❖ **Verbális és non-verbális kommunikáció**

Célja a kommunikációs stílus, kifejező beszéd fejlesztése. Továbbá, a kihívással teli kommunikációs helyzetek megoldásának fejlesztése, a kommunikációs hatékonyság, az önérvényesítés készségének nagymértékű növelése magabiztos kommunikációs eszközrendszer és stílus elsajátításával, kulcsfontosságú kompetenciák fejlesztésével.

Milyen ismeretek, készségek, képességek elsajátítására nyílik lehetőség

- Mi jellemzi a viselkedésemet, kommunikációm? Hogyan hatok másokra?
- Hogyan tudom beazonosítani mások viselkedési stílusát?
- Hogyan tudom javítani saját a kommunikációm?
- Kinek hogyan érveljünk?
- Ki hogyan kezeli a stresszt, a konfliktusokat?
- Kit hogyan tudok együttműködésre bírni?

Mit fejlesztenek ezek a munkafolyamatok, mi várható ezektől:

- Erősségek, fejlődési lehetőségek megismerése.
- A meggyőző kommunikáció ismérvei – kivel hogyan kommunikáljunk?
- Kivel hogyan tárgyaljunk? – mit mondjunk, mit ne mondjunk?
- Konfliktushelyzetek kezelése a színek tükrében.
- Stresszhelyzetek felismerése és kezelése.

A fejlesztő foglalkoztatás hatása az egyénre

A mentális betegség, a fogyaték, az akadályozottság, a hátrány és az ebből következő egyéni és társadalmi helyzetek jellemzése ma már multidimenzionális; nem csak orvosi, élettani, hanem pszichológiai, szociológiai és társadalmi fogalmakkal is megragadható. Mentális és pszichés problémákkal élők nagyon korai életszakaszban inaktívvá válnak. Tapasztalataink szerint a mentális problémákkal élők jóval fiatalabban válnak inaktívvá, mint más fogyatékkal élők, amelynek egyik oka, hogy sok esetben már az oktatási rendszerből is hamar kiesnek, így iskolai végzettségük alacsonyabb. Másik meghatározó oka inaktívvá válásuknak, hogy szemben más fogyatékkal élőkkel, „betegségük” nem állandó, jobb és rosszabb állapotok váltják egymást, és ezt a fajta bizonytalanságot nehezen tolerálják a munkaerőpiacon. Az állandó munkakeresésbe, új munkahelyhez való alkalmazkodásba pedig „belefáradnak” maguk az érintettek is.

Társadalmi jellemzők kutatási jelentése szerint az újonnan megállapított megváltozott munkaképességűek között a harmadik leggyakoribb okként a mentális és viselkedési zavarok fordulnak elő, de 39 évesnél fiatalabbak esetében ez a vezető rokkantossági indok. A munka világában a hivatalos diagnózis megalkotását követően az érintettek hosszabb-rövidebb idő után többnyire legálisan válnak a társadalom inaktív tagjaivá, akik a későbbiekben közösségi ellátásra szorulnak.

Éppen ezért célunk, a kitartás fejlesztése a feladatok elvégzése során. A munkavégzés napi rutinná válása, mely során az alkalmazkodás, feladattudat erősödik. A munkavégzésért járó kereset erősíti a társadalomhoz tartozás érzését, továbbá számos család esetén jobb körülményeket biztosít a mindennapokban. A napi feladatok elvégzésével nő az igény szint, melynek következtében esetlegesen fokozatosan nehezíteni lehet a feladatokat.

További célként fogalmazódik meg a fejlesztési jogviszonyban álló személyek számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyre állítása, fejlesztése valamint az ellátott felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerő piacon történő önálló munkavégzésre. A fejlesztő foglalkoztatásban olyan foglalkoztatásban részesüljön az ellátott, ahol a megmaradt képességeit a lehető legjobban tudja hasznosítani.

A szolgáltatás indikátorai, hatékonyság mutatói

A fejlesztő foglalkoztatás biztosításával nem csupán valamilyen szükséglet kielégítésének hiányát akarjuk pótolni, hanem a kliens életformáját, magatartási szokásait is befolyásolni szeretnénk a tervezett fejlesztési tevékenységek révén. Ezt a célt a mindennapi foglalkozásokba beépített életvezetési tanácsadással, információval, képzéssel, tréninggel, vagyis a szociális szolgáltatás szervezésével tudjuk elérni.

A munka, mint tevékenység egyidős az emberiséggel. A munka feladatorientált, tudatos, cél-, eredményorientált tevékenység, amely hatást gyakorol a személyiségre, a társas és magánéletre egyaránt. Minden egyénnek szüksége van olyan tevékenységre, amely személyiségének fejlődését segíti, motivált állapotát kielégíti, és amely következménye erkölcsi és/vagy anyagi megelégedettség.

Folyamat- és eredményindikátorok

Folyamatindikátorok alkalmazásával a fejlesztő foglalkoztatás során végzett tevékenységeket, eljárásokat szakmailag vagy szervezetség szempontjából minősítjük. Megfelelően (vagy nem megfelelően) végzik-e a tevékenységeket.

Eredményindikátorok

Eredményindikátorok alkalmazásával a fejlesztő foglalkoztatás során bevont személyek száma, tervezett termék gyártási db szám és bevétel szempontjából minősítjük.

VI. Pénzügyi erőforrások biztosítása

A fenntartó és az intézmény gondoskodik a tevékenység folytatásához szükséges források előteremtéséről, mely elsősorban az alábbiakból biztosítható:

- Költségvetési támogatás igénylése pályázat útján.
- Bevételekből, amelyet termékértékesítés, szolgáltatás nyújtása során keletkezik.
- Egyéb fenntartói támogatás.

Fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személyek fejlesztési díjának számításakor alkalmazott differenciálási szempontok

A fejlesztési foglalkoztatási óradíj számításánál, meghatározásánál differenciálást részben alkalmaztunk.

Az ellátottak megélhetési feltételének javítása érdekében differenciáltan magasabb órabér került megállapításra, mint a jogszabályban meghatározott minimum érték.

A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő 12 fő ellátottnál 2026. évtől egységesen 750 Ft/óra fejlesztési foglalkoztatási óradíjat tervezünk, tekintettel arra, hogy a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál.

A dologi bérköltségek meghatározásánál minden foglalkoztatott esetében egységes értékben juttatunk munkaruhát/ruhápenzt és munkavédelmi eszközöket.

Beruházások szempontjából tevékenységcsoportonként arányosítás történt a beszerzésre meghatározott eszközök vonatkozásában.

VII. Az előállított termék, illetve szolgáltatás értékesítési terve

A fejlesztő foglalkoztatásunk hatékony működtetéséhez elengedhetetlen, hogy a fejlesztés keretében olyan termékek kerüljenek előállításra, vagy olyan szolgáltatást nyújtsunk, amely mind az ellátott, mind a foglalkoztató számára is eredményként könyvelhető el.

Értékesítést szervezi: foglalkoztatás segítő, az intézményvezető irányításával

Értékesítés menete: árképzés, értékesítés

Az árképzés módja, az ár kialakításának főbb lépései:

1. Árcél meghatározása
2. Kereslet meghatározása - A kereslet becslése során meghatározásra kerül, hogy adott áron mekkora lesz a forgalom, vagyis mennyi terméket tudunk eladni.
3. Költségbecslés – Az intézménynek olyan árat kell szabni, ami fedezi a termelés, elosztás és az értékesítés költségeit, valamint elismeri erőfeszítéseit és kockázatvállalását, az állandó és változó költségek, összköltség és átlagköltség figyelembevételével.
4. Árképzési módszer kiválasztása – Az intézmény a költségalapú árképzés módszereit alkalmazza, amelyek az intézményi kiadásokból indulnak ki. Haszonkulcs és a tervezett hozam elvét alkalmazva. Megkeresésére azonban, egyedi esetekben a piaci alapú árképzést is alkalmazzuk.
5. Árképzés
6. Végző ár kialakítása

Kereslet-kínálatfeltérképezése:

Honlapon, illetve helyben szokásos módon történő hirdetés, cégek személyes megkeresése, a leendő megrendelők igényeinek feltérképezése stb.

Terméktervezés, szolgáltatástervezés:

A megrendelők igényeire alapozottan ajánlott, annak figyelembevételével, hogy az ellátottak milyen munkafogásokat tudnak végezni a termelés során.

Szolgáltatásfejlesztés:

A megrendelők visszajelzéseire és a személyes tapasztalatokra alapozottan történik.

Termékértékesítés körébe tartozó feladatok:

- marketing (termék, vagy szolgáltatás értékesítési) terv készítése,
- a vevők szükségleteinek és igényeinek világos megfogalmazása,
- árusítás során a vevők visszajelzései alapján új termékek tervezése, kivitelezése,
- igények összevetése a szervezet lehetőségeivel, team-megbeszélés a segítők körében,
- az új termékek igazodjanak az ellátottak képességeihez (fontos, hogy az ellátottak motiváltak legyenek a termékek előállításának tekintetében),
- tervek és programok kipróbálása,
- különböző technikák alkalmazása,
- kidolgozása az igények kielégítésére (összhangba kell hozni az igényeket az ellátottak képességeivel, megahyva kreativitásuk lehetőségét),
- a tervek végrehajtása, megvalósítása,
- mintadarab készítése.

Értékesítés helyszínek

- MPE OCM Segítő Szolgálat Szegedi Telephelye, 6722 Szeged, Kossuth Lajos sgt. 21. Fsz.1.,
- fenntartó honlapján: www.remenyhir.hu és a <https://fejleszto-foglalkoztatasi-szeged.webnode.hu/alkotasaink/> weboldalon online is elérhetőek és megrendelhetőek a termékek
- egyedi megkeresésre történő előállítás
- Móra Ferenc Múzeum (bizományosi szerződés)

A dísz tárgyak, ajándéktárgyak készítése nemcsak belső használatra, illetve ajándékozási céllal, hanem értékesítési céllal is készülnek.

A foglalkoztatottak által előállított termékeket évente több alkalommal az intézmény által megrendezésre kerülő közösségi programok alkalmával, árubemutatókkal egybekötött értékesítési napokon értékesítjük. Ezek a napok az ellátottak hozzátartozói megtekinthetik a foglalkoztatottak munkáit, illetve megvásárolhatják a termékeket.

Az elkészített ajándék és dísz tárgyak értékesítés céljából városi és települési rendezvényeken, falunapok, fesztiválokra való részvétel. Vásárok, piacokra való árusítás, továbbá olyan helyszínekkel történő kapcsolatfelvétel, ahol az elkészített tárgyak értékesítése megvalósulhat.

Szeged város évente több alkalommal biztosít lehetőséget a megváltozott munkaképességű, sérült emberek által előállított termékek kiállítására, börszűrére. Ezek a programok a foglalkoztatottak megmutathatják az általuk készített termékeket, melyek értékesítésre kerülnek. Az értékesítésben maguk az ellátottak is aktívan részt vállalhatnak.

Termékek árkalkulációja:

- alapanyagok beszerezési ára
- ráfordított munkaóra
- rezszi költség
- finanszírozási lehetőség
- csomagolási költség
- logisztikai költségek

Árbevétel felhasználása

A termékértékesítésnél nem elsődleges célunk a profit termelés, inkább a termékek minél szélesebb körhöz való eljuttatása annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű pszichiátriai betegek készségeinek fejlesztésével, képességeiket a társadalom szélesebb rétegével is megismertessük, és ott

méltó helyet vívjunk ki ennek a speciális ellátotti csoportnak a megítélésében. A termékek értékesítéséből származó bevétel a fejlesztő foglalkoztatásban felhasznált termékekbe, eszközökbe visszaforgatjuk.

A keletkezett bevételeket az intézmény visszaforgatja az itt dolgozó ellátottak javára, mint pl. a munkavégzéshez szükséges eszközök, szerszámok beszerzése, javítása, karbantartása munkakörülmények javítása, bérnövelésre, szabadidős programok finanszírozására. Továbbá, a bevételekből újabb nyersanyagok vásárlása történik.

Termék vagy szolgáltatás előállításával kapcsolatos költségek

- személyi juttatások, kiadások
- dologi kiadások
- szolgáltatások
- beruházások

VIII. Az ellátottak munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségek

A pszichiátriai betegek munkaerő-piaci pozícióját több tényező sem támogatja. Az alacsony iskolai végzettség, a halmozott sérülések mellett a gyógyszeres terápia mellékhatásai, és váltakozó állapotuk (általában jobb-rosszabb szakaszok váltják egymást, melyek hossza időben is eltérő lehet) mind-mind negatív hatással vannak elhelyezkedési, továbbfoglalkoztatási esélyeikre. Általában a diagnózis felállítása után sok esetben szükséges számukra a munkaerő-piaci rehabilitáció, reintegráció.

Kérdés van e lehetősége egy pszichiátriai betegnek visszatérni a munkaerőpiacra, ami elősegíthetné, hogy gazdasági szempontból aktív és a hétköznapi életben önállóbb szereplője legyen környezetének és a társadalomnak is.

Közösségi elvárás a hatékonyság, a hasznosság, a munka, kiszámíthatóság, s ehhez képest a megváltozott munkaképességek, és az időszakos „rosszabb” pszichés állapotok nehezen tolerálhatóak, inkább teherré válnak, és maguk az érintettek a munkaerő-piaci versenyből szinte biztosan kirekesztődnek, sok esetben a munkaerőpiacról és a közösségi életből is.

Ezért mindenképpen törekszünk arra, hogy az integráció, és a normalizáció elvének alkalmazásával a lehetséges módokon be- vagy visszaintegráljuk a pszichiátriai diagnózissal élőköt a munkaerőpiacra és az aktívabb közösségi életbe.

Az intézmény biztosítja, hogy a fejlesztő foglalkoztatásba bevont pszichiátriai betegek, ellátottak fejlődhessenek, új munkafolyamatokat sajátítsanak el, ezzel lehetőséget teremtve arra, hogy a későbbiekben munkaviszony keretében történő foglalkoztatásba léphessenek át.

A munkavégzés területén való továbblépési lehetőségek számbavétele:

- munkaidő növelés,
- személyre szabott munkahelykeresés,
- kapcsolat felvétel a leendő munkáltatóval,
- munkaerő-piaci ismeretek, munkavállalással összefüggő ismeretek készségek, képességek elsajátítása,
- közvetítés a munkáltató és munkavállaló között,
- munkáltató és leendő kollégák érzékenyítése.

A továbblépés eszközei, az egyéni foglalkoztatási terv végrehajtása

A foglalkoztatási tervek helye és szerepe a foglalkoztatásokban:

Az intézményi jogviszonyban álló személy fejlesztő foglalkoztatása az ellátott egyéni adottságait figyelembe vevő foglalkoztatási terv alapján történik.

A foglalkoztatás eredményességének, hatékonyságának mérése:

A foglalkoztatási tervnek való megfelelést a foglalkoztatásban érdekeltet közösen értékelik. A foglalkoztatási terv alapján elért eredményeket a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő ellátott, szociális szolgáltató intézményvezetője és a segítő munkakörben foglalkoztatott személyek évente értékelik, szükség esetén módosítják azt. A foglalkoztatási terv felülvizsgálata során a foglalkoztatott dolgozó valamennyi képességének értékelése történik meg, meghatározva a további feladatokat. Az intézmény biztosítja valamennyi ellátottnak a fejlődés lehetőségét, az egyre jobb teljesítmény elérésének feltételeit. Az egyéni foglalkoztatási terv következetes végrehajtása elősegítheti egy magasabb foglalkoztatási formába történő átlépést.

A munkaerőpiacra történő kivezetés előkészítése

A nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedés elősegítéséhez az alábbi előkészítő tevékenységek végezzük:

Az alkalmasság felülvizsgálata:

- a foglalkoztatott személy fizikai, mentális állapotának vizsgálata,
- az egyéni foglalkoztatási tervben megfogalmazott foglalkoztatási célok, feladatok megvalósulásának értékelése,
- fejlődés vizsgálata például készségek, munkavégző képesség területén,
- annak vizsgálata, hogy az egyéni foglalkoztatási tervben megfogalmazott, a foglalkoztatásra vonatkozó motivációs és mentális támogatási módszerek megfelelnek-e a foglalkoztatott számára,
- az igénybe vett szolgáltatások hatása a foglalkoztatottra, annak egyéni fejlődésére, s annak vizsgálata, hogy lehetséges-e további fejlesztés.

Munkaerő-piaci ismeretek nyújtása, álláskeresési technikák elsajátítása:

- munkaajánlatok felkutatásának módszerei: hol érdemes keresni, hogyan,
- hirdetések jellemzőinek átbeszélése,
- a telefonos kommunikáció gyakorlása, milyen információkat szükséges megismerni (pl.: személyes találkozó időpontjának megbeszélése, önéletrajz elküldésének módja),
- az önéletrajzok típusainak megismerése, mindenki készítse el a sajátját,
- beszélgetés a felvételi interjúról, azon kérdések megismerése, amelyeket a leggyakrabban tesznek fel a munkáltatók, és próbainterjú elvégzése.

Személyre szabott munkahelykeresés:

- a foglalkoztatott érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek felmérése,
- legmagasabb iskolai végzettség, egyéb képesítések, képzettségek áttekintése,
- esetleges gátló körülmények feltárása, azok megszüntetése érdekében intézkedések megfogalmazása.

Kapcsolatfelvétel a munkáltatóval, érzékenyítés lehetőségének felkínálása:

- potenciális munkáltatók feltérképezése, felkeresése. Intézménylátogatás lehetőségének felajánlása, az intézmény rendezvényeire történő meghívás,
- személyes találkozó megszervezése, amelynek keretében egyeztetés történhet a „keresleti-kínálati” oldal igényeiről, elvárásairól.

Közvetítés a munkáltató és munkavállaló között:

- a foglalkoztatott támogatása a felvételi eljárás során,
- motiválás és megerősítés,
- beszélgetés a már konkrét munkáltatói igényekről,
- a munkáltató további érzékenyítése és megerősítése az intézmény közreműködő, támogató szerepéről.

A fejlesztő foglalkoztatás következményeképpen a foglalkoztatásban résztvevők életminősége, az egyéni adottságaik határain belül olyan mértékben változhat, hogy megközelítheti az egészséges ember életvitelét. A díjazott munka megnöveli az ellátottak önbecsülését és hasznosságtudatát. Keresetüket önmagukra, szükségleteik biztosítására fordíthatják. A munkavégzés során önállóbbak lesznek, fejlődik a felelősségérzetük és egymás iránt nagyobb toleranciát és segítőkészséget mutatnak. Gazdagodik az érzelemviláguk, erősödött az ÉN képük, integrációs kapcsolataik, szociális kompetenciáik javulnak, személyiségük fejlődést mutat. Izolálódásuk csökken, tevékenységi köreik kitérnek.

Megállapítható, hogy az ellátottak képességeinek, készségeinek megőrzését, fejlesztését a számukra kitűzött célok elérését a fejlesztő foglalkoztatás keretén belül tudják megvalósítani a leghatékonyabban.

Eredményeink

- 2019. évben 1 fő ellátottunk a fejlesztő foglalkoztatás révén sikeresen elhelyezkedett a nyílt munkaerőpiacon
- 2020. évben 1 fő ellátottunk a fejlesztő foglalkoztatás révén sikeresen elhelyezkedett a nyílt munkaerőpiacon
- 2022. évben 5 fő ellátottunk a fejlesztő foglalkoztatás révén sikeresen elhelyezkedett a nyílt munkaerőpiacon
- 2024. évben 1 fő ellátottunk a fejlesztő foglalkoztatás révén sikeresen elhelyezkedett a nyílt munkaerőpiacon

IX. A foglalkoztató jelentési kötelezettsége

Adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése

A szolgáltatót a fejlesztő foglalkoztatási tevékenység megvalósulásával kapcsolatosan adatszolgáltatási kötelezettség terheli, azaz jelentést szükséges teljesítenie a MÁK által működtetett igénybevevői nyilvántartásba.

A Segítő Szolgálat az Nyr. alapján az Igénybevevői Nyilvántartásban (KENYSZI) a fejlesztési szerződéssel történő foglalkoztatás esetén azt a fejlesztésben töltött munkanapot kell jelenteni, amikor van igénybe vett, teljesített fejlesztéssel töltött óra.

- Az Nyr. 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.
 - Az Nyr. 3. § (1) bekezdése értelmében a nyilvántartásba történő adatszolgáltatási kötelezettség arra az engedélyesre terjed ki, melynek működéséhez a fenntartó részére a központi költségvetésről szóló törvény alapján támogatást állapítottak meg.
 - A Tkr. 2. § (2) bekezdése szerint ledolgozott munkanapnak kell tekinteni – így az igénybevevői nyilvántartásba jelentési kötelezettséggel jár - a munkaszerződés keretében végzett fejlesztő foglalkoztatás esetén:
 - a foglalkoztatott személy által igénybe vett munkaszüneti napot és
 - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 116-120. §-a (alap és pótszabadságos napokat) és 126. §-a szerinti 15 munkanap betegszabadság időtartamát, valamint
 - azt a napot, amelyen a foglalkoztatott személy táppénzben részesül (nem elegendő, ha az érintett keresőképtelen egészségi állapota alapján).
 - Fejlesztési szerződéssel történő foglalkoztatás esetén azt a fejlesztésben töltött munkanapot kell jelenteni, amikor van igénybe vett, teljesített fejlesztéssel töltött óra.
 - Ha a szolgáltató az ellátott részére az általa igénybe vett szociális szolgáltatást vagy ellátást állami támogatás nélkül biztosítja, s emiatt az Nyr. szerinti napi jelentési kötelezettséget nem teljesít, akkor is köteles az Szt. 20. § (1) bekezdése értelmében a szolgáltatásra vonatkozó igényt az ellátott érkezésének napján nyilvántartásba venni. Amennyiben a nyilvántartásba vétel rögzítése nem történik meg, úgy a fejlesztő foglalkoztatás alapjául szolgáltató jogviszony nem igazolható a rendszerből.
 - Az ellátottal kötött megállapodást tehát akkor is rögzíteni szükséges, ha nem vesz utána igénybe állami támogatást a fejlesztő foglalkoztató, míg a napi jelentési kötelezettségének ebben az esetben valóban nem szükséges eleget tennie.
- Az Szt. szerint jelenteni kell annak az ellátott által igénybe vett szociális szolgáltatásnak a típusát, amely alapján fejlesztő foglalkoztatásban részesül, annak a jogviszonynak a típusát, amelyben az ellátott fejlesztő foglalkoztatása történik (munkaviszonyban, vagy fejlesztési jogviszonyban), és az ellátott által ledolgozott foglalkoztatási órák számát. 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 (Nyr. 7. §).

X. Szolgáltatás kapcsolódása más szolgáltatókkal, szervezetekkel a fenntartók közötti együttműködés módja.

Az MPE OCM, mint fenntartó, együttműködési megállapodás aláírásával fejezi ki azon szándékát a megállapodásokat aláíró felekkel, hogy a személyes gondoskodást nyújtó szociális szolgáltatási struktúra kialakításánál, és működtetésénél, a differenciáltabb, komplexebb, magasabb színvonalú ellátások elérhetőségének biztosítását tartják szükségesnek. Ezért a partnerség elve alapján dinamikusabbá kell tenni az együttműködés csatornáit a szolgáltatási szektorokkal, a különböző civil, illetve egyházi szolgálatokkal, a különböző intézmények, szolgáltatók és fenntartók, a települési és vármegyei önkormányzatok, valamint többcélú kistérségi társulások között.

Misszióink, mint a partnerekkel együttműködni szándékozó fél, ezen akarat elhatározása alapján kíván együtt gondolkodni partnereivel, hogy a társadalmi illetőleg helyi szükségletekre, igényekre

problémaorientáltan tudjuk meghatározni a saját ellátórendszerünk korszerűsítését, fejlesztési irányait, jövőképét.

Az együttműködés kiterjed:

- a kölcsönös tájékozódásra és tájékoztatásra,
- egymás tevékenységének, illetékességének megismerésére,
- szakmai támogatásra,
- konkrét ügyek esetében kölcsönös információ cserére,
- közös konzultációkra, tapasztalatcserékre,
- ellátott érdekében együtt-szolgáltatásra,
- esélyegyenlőségi modell értékű programok, „jó gyakorlatok” kidolgozására, bemutatására.

Célunk az általános együttműködés kialakítása mellett, közös értékek, pontok létrehozása, szakmai jelzőrendszer kialakítása, konkrét esetegyeztetés.

Várható hatás, eredmény:

Az azonos ellátást nyújtó különböző fenntartású intézmények, valamint egyéb szolgáltatást nyújtó intézmények közötti eddigi együttműködés erősödik, új kapcsolatok alakulnak ki, a szervezet még ismertebbé válik a térségekben.

Partnerintézményeink:

- Integritás Közhasznú Egyesület (pszichiátriai betegek és hozzátartozóik pszichiátriai rehabilitációs, érdekvédelmi, önszervezeti) – ellátottaink egy része közös, szervezett programokon történő közös részvétel,
- Szent Rozália Görög-katolikus Segítő Szolgálat (házi segítségnyújtás),
- Szent Györgyi Albert Klinikai Központ Pszichiátriai Klinika fekvő- és járóbeteg-ellátás pszichiátriai, pszichológusai,
- Szegedi Kistérség Többcélú Társulása Egyesített Szociális Intézmény Család- és gyermekjóléti Szolgálat – támogató partnereink meglévő ellátottjainkat illetően,
- Szent Györgyi Albert AGÓRA – tervezett értékesítési helyszín,
- Szegedi Ifjúsági Ház – tervezett értékesítési helyszín,
- Szent Miklós Plébánia – tervezett értékesítési helyszín,
- Szegedi Görögkatolikus Parókia – tervezett foglalkoztatási helyszín,
- Printker Office Land Zrt. – jelenleg is tőlük szerezzük be a kézműves-foglalkozások alapanyagait
- Móra Ferenc Múzeum – értékesítési helyszín

XI. Szakmai program illeszkedése a területi foglalkoztatási programokhoz

Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal Szegedi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály tájékoztatása alapján, Csongrád-Csanád vármegye munkaerő-piaci szempontból a közepesen nehéz helyzetben lévő megyék közé tartozik. A munkanélküliség olyan társadalmi probléma, amely az egyének és a családok gazdasági, szociális, pszichés és mentális egyensúlyát fenyegeti. Ezért a kevésbé riasztó számok ellenére a megyében is kiemelt feladat a munkanélküliség kezelése, a foglalkoztatottság növelése.

A 2016. évi Szegedi Foglalkoztatási Program célja volt, hogy minél több olyan személyt kapcsoljanak be a munka világába, akik eddig nem jutottak álláshelyhez és így is segítsék a térség gazdaságának

· fejlődését. Elsősorban a munkaerő-tartalékok megtalálása és integrálása a célja az akkor még Csongrád Megyei Önkormányzat és a Csongrád Megyei Kormányhivatal által indított foglalkoztatási programnak.

A térségben egyszerre van jelen a munkanélküliség és a munkaerőhiány. A 2019 júniusáig tartó program célja, hogy a munkaerő-piaci kereslethez igazított képzési programokkal, a dolgozók alkalmazásához nyújtott támogatásokkal javítsa a foglalkoztatási helyzetet.

A program fontos célja az is, hogy új embereket tudjanak bevonni a munkaerőpiacra a fiatalok, a pályakezdők, a megváltozott munkaképességű személyek közül.

2019 szeptemberében lezárult a Helyi foglalkoztatási együttműködések Szeged Megyei Jogú Város területén elnevezésű projekt első üteme. Ennek köszönhetően 666 álláskereső jutott munkához, és 97-en kaptak támogatást saját vállalkozás beindításához.

A program első ütemének sikeres befejezése után a konzorciumi partnerek – Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint kedvezményezett, a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatallal és a Szeged Pólus Fejlesztési Nonprofit Kft.-vel – már megkezdték a szegedi vállalkozásokat segítő Helyi foglalkoztatási együttműködések Szeged Megyei Jogú Város területén 2. ütemének megvalósítását az eddigi célokkal és lehetőségekkel. Cél a Szegeden létrejött egyedülálló együttműködési rendszer (a Foglalkoztatási paktum) megerősítése és új szintre emelése. A projekt keretében 2022. április 30-ig 1470 fő álláskeresőt vontak be a programba. Ebből a létszámból 1090 fő foglalkoztatott lett, 182 fő pedig saját vállalkozása beindításához kapott támogatást. A projektből eddig összesen 785 munkáltató részesült támogatásban.

Megvalósítás során tervezett legfontosabb szakmai feladatok:

- Helyi erőforrástérkép elkészítése, melynek része a szociális gazdaság fejlesztésének lehetősége.
- Munkaerő-piaci vonatkozású vállalkozási tanácsadási rendszer létrehozása és működtetése.
- Az oktatás minőségének, eredményességének és hatékonyságának javítása érdekében a helyi vállalkozások igényei alapján tananyagok kidolgozása.

Szolgálatunk által Szeged városában biztosított fejlesztő foglalkoztatás hozzájárul a Szegedi Foglalkoztatási Program kitűzött céljának megvalósításához, hiszen a foglalkoztatásba bevont megváltozott munkaképességű pszichiátriai ellátottak számával is csökkenthető a munkanélküliek száma, elősegítve részükre a reintegrációt.

Általános működési feltételeink

A szociális szolgáltatónak rendelkeznie kell

- a) működési engedéllyel,*
- b) alapító okirattal, ha a szociális szolgáltató költségvetési szerv,*
- c) szervezeti és működési szabályzattal,*
- d) szakmai programmal,*
- e) a foglalkoztatottak munkaköri leírásával,*
- f) az 1/2000.(I.7.) SzCsM rendelet 1. számú melléklet III. 1. és III.3. pontjában meghatározott szabályzatokkal,*
- g) az egyszemélyes szolgálat kivételével az 1/2000.(I.7.) SzCsM rendelet 1. számú melléklet I.1., II.3. és III.2. pontjában meghatározott szabályzatokkal*

Fejlesztő foglalkoztatásban vezetett dokumentumok, mellékletek

- Fejlesztési szerződés minta
- Fejlesztési szerződés módosítása minta
- Fejlesztő foglalkoztatás fejlesztési jogviszonyában történő foglalkoztatásra vonatkozó javaslat
- Foglalkoztatási tevékenységek éves anyag felhasználási nyilvántartása
- Foglalkoztatási szakmai program.

Kötelezően vezetendő dokumentumok

- Jelenléti ív (I/1.)
- Hó végi összesítő (I/1./A.)
II. félévi feladatmutató összesítő (I/3.)
- Foglalkoztatási formák változását követő ív (II/1.)
- Pénzügyi elszámolás (III/1.)
- Éves feladatmutató és bérkifizetés összesítő ív (IV/2.)
- Foglalkoztatási tevékenységek éves naplója (IV./1.)

Foglalkoztatási terv dokumentációk

- Foglalkoztatási rehabilitációs anamnézis (III/1.)
- Egyéni foglalkoztatási terv (IV/2.)
- Egyéni foglalkoztatási terv felülvizsgálata (III/2.)

Békés, 2026. május 04.



Kiss Szilvia

intézményvezető

MAGYAR PUNKÓSDI EGYHÁZ

ORSZÁGOS CIGANYMISSZIO

5630 Békés, Petőfi S. u. 56. Pf. 61.

Működési szám: 10292567-2-04

MAGYAR PÜNKÖSDI EGYHÁZ ORSZÁGOS CIGÁNYMISSZIÓ
SEGÍTŐ SZOLGÁLAT

Székhely és levélcím: 5630 Békés, Petőfi u. 56. Telefon/telefax: +36 66 412 217

Ágazati azonosító: S0236553

E-mail cím: segito@remenyhir.hu Honlap: www.remenyhir.hu

FEJLESZTÉSI SZERZŐDÉS

/ fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás /

amely létrejött egyrészről a Magyar Pünkösdi Egyház Országos Cigánymisszió (székhelye: 5630 Békés, Petőfi Sándor u. 56.) fenntartásában működő

Segítő Szolgálat (telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1., ágazati azonosítója: S0236553S0290451, képviseli: Kiss Szilvia intézményvezető),

mint fejlesztő foglalkoztató (a továbbiakban: Foglalkoztató),

másrészről

Név:

Születési név:

Anyja neve:

Születési hely, idő:

Lakcím:

mint fejlesztő foglalkoztatást igénybevevő (a továbbiakban: Ellátott, a Foglalkoztató és az Ellátott együttesen a továbbiakban: Felek)

között az alulírott helyen és időben az alábbi feltételek szerint:

1./ A Felek megállapodnak abban, hogy a Foglalkoztató az Ellátottat a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 99/C. § (4) bekezdése alapján, jelen szerződés keretében **fejlesztő foglalkoztatásban részesíti 2026. évi hó napjától.**

2./ Felek megállapodnak abban, hogy a Foglalkoztató a fejlesztő foglalkoztatást a pszichológus javaslata, vagy a munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény alapján **határozott időre nyújtja** Ellátott részére, **2026. évi december hó 31. napjáig** szólóan.

3./ A gondozási, fejlesztési, illetve a rehabilitációs tervben foglaltak szerint az Ellátott a fizikai és mentális állapotának megfelelően a fejlesztő foglalkoztatás keretében a Foglalkoztató alábbi gazdasági tevékenységeinek (TEÁOR kódonkénti bontásban és részletezéssel) keretében foglalkoztatható a foglalkoztatás segítő vagy az azt helyettesítő személy irányításával, ellenőrzésével, és felügyelete alatt:

Munkatevékenység megnevezése:

3299 - Egyéb mns feldolgozóipari tevékenység (Ajándéktárgyak és használati tárgyak készítése):

- kézműves foglalkozások, az évszakoknak, ünnepeknek megfelelően ajándéktárgyak készítése,
- kézműves, kreatív technikák alkalmazásával ajándéktárgyak készítése,
- varrógéppel textilárúk, varrodai félkész- és késztermékek készítése,
- ékszerkészítés, gyöngyfűzés makramé technikával,
- divatékszer készítése: ékszerutánzat, bizsu gyártása,
- papírból papírfonással készült tárgyak készítése,

A megnevezett munkatevékenység megfelel a munkavégzésbe bevont személy fizikai és mentális állapotának.

4./ Felek megállapodnak abban, hogy a fejlesztő foglalkoztatás helye a Foglalkoztató telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1. szám. Felek megállapodnak abban, hogy a fejlesztő foglalkoztatás időtartama: **napi 4 óra**. Felek rögzítik, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 órát, illetve a heti 30 órát, de az Ellátott – az egyéni szükségleteire tekintettel – egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható.

5./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés 3. pontjában felsorolt tevékenységek elvégzéséért az Ellátott fejlesztési foglalkoztatási óradíjban részesül, melynek óradíja nem lehet kevesebb a mindenkor kötelező legkisebb órabér 30 %-ánál. Foglalkoztató az Ellátott részére az igazoltan ledolgozott órák után **750 Ft/óra**, azaz óránként **hétszázötven forint** összegű fejlesztési foglalkoztatási óradíjat fizet.

6./ **Ellátott kifejezetten nyilatkozik arról, hogy hogy testi és szellemi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a fejlesztő foglalkoztatásban, és a foglalkoztatással együtt járó kötelezettségeit teljesíti.**

7./ Foglalkoztató köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani – az Ellátott speciális szükségleteinek megfelelően – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit. Foglalkoztató csak olyan feladatot végeztethet, amelyet az Ellátott egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni. Foglalkoztató gondoskodik a munka-, tűz- és balesetvédelmi szabályok betartásáról és betartatásáról.

8./ Felek megállapodnak abban, hogy a **fejlesztési jogviszony is megszűnik abban az esetben, ha az intézményi jogviszony megszűnik**, tekintettel arra, hogy az intézményi jogviszony fennállása a fejlesztő foglalkoztatás esetében jogosultsági kritérium.

Valamint megszűnik a munka-, szervezetpszichológusi javaslat, vagy rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény hatályosságának megszűnésével.

Fejlesztési jogviszony megszűnik, ha az ellátott vagy törvényes képviselője kéri jogviszonyának megszüntetését. Amennyiben felülvizsgálat során megállapítást nyer, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább, vagy az Ellátott fizikai vagy mentális állapotában tartós állapotrosszabbodás áll be, úgy fejlesztő foglalkoztatásban a továbbiakban nem vehet részt.

9./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés módosítására az Ellátott, illetve a Foglalkoztató közös megegyezése alapján kerülhet sor.

10./ Felek rögzítik, hogy a jelen szerződés aláírását megelőzően az Ellátott tájékoztatást kapott a Foglalkoztatótól a fejlesztő foglalkoztatás tartalmáról és feltételeiről, a Foglalkoztató által vezetett nyilvántartásokról, az ellátotti panaszjog gyakorlásáról, a Foglalkoztató Házi rendjéről, valamint a jelen szerződéssel létrejött fejlesztési jogviszony megszűnésének eseteiről.

11./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződésből eredő esetleges jogvitákat elsősorban egyeztetéssel tárgyalásos úton kötelesek rendezni. Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Szt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, továbbá a mindenkor hatályos adatvédelmi jogszabályok és szakmai szabályok rendelkezései az irányadóak.

Jelen fejlesztési szerződés 11 pontból és 2 számozott oldalból áll, és három egymással szó szerint megegyező eredeti példányban készült. Felek a jelen szerződésben foglaltakat átolvasás és közös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írták alá.

Kelt Békés, 2026. évi hó napján.

.....

Foglalkoztató

.....

Ellátott

A szerződés egy példányát átvettem, a fejlesztési jogviszonnyal kapcsolatos tájékoztatást tudomásul vettem.

Kelt:.....

Aláírás.....

FEJLESZTÉSI SZERZŐDÉS /fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás/

amely létrejött egyrészről a Magyar Pünkösdi Egyház Országos Cigánymisszió (székhelye: 5630 Békés, Petőfi Sándor u. 56.) fenntartásában működő

Segítő Szolgálat (telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1., ágazati azonosítója: S0236553S0290451, képviseli: Kiss Szilvia intézményvezető),
mint **fejlesztő foglalkoztató** (a továbbiakban: Foglalkoztató),

másrészről

Név:

Születési név:

Anyja neve:

Születési hely, idő:

Lakcím:

mint **fejlesztő foglalkoztatást igénybevevő** (a továbbiakban: Ellátott, a Foglalkoztató és az Ellátott együttesen a továbbiakban: Felek)

között az alulírott helyen és időben az alábbi feltételek szerint:

1./ A Felek megállapodnak abban, hogy a Foglalkoztató az Ellátottat a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 99/C. § (4) bekezdése alapján, jelen szerződés keretében **fejlesztő foglalkoztatásban részesíti 2026. évi hó napjától.**

2./ Felek megállapodnak abban, hogy a Foglalkoztató a fejlesztő foglalkoztatást a pszichológus javaslata, vagy a munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény alapján **határozott időre nyújtja** Ellátott részére, **2026. évi december hó 31. napjáig** szólan.

3./ A gondozási, fejlesztési, illetve a rehabilitációs tervben foglaltak szerint az Ellátott a fizikai és mentális állapotának megfelelően a fejlesztő foglalkoztatás keretében a Foglalkoztató alábbi gazdasági tevékenységeinek (TEÁOR kódonszerű bontásban és részletezéssel) keretében foglalkoztatható a foglalkoztatás segítő vagy az azt helyettesítő személy irányításával, ellenőrzésével, és felügyelete alatt:

Munkatevékenység megnevezése:

8130 - Zöldterület kezelés (Kert- és parkgondozás, udvarrendezés):

- az intézmény udvarának, kertjének gondozása,
- virágültetés,
- gyógynövények/fűszernövények ültetése, ápolása,
- egyházi intézmény parkjának gondozása,
- udvari sövény, évelők rendben tartása, gallyak összeszedése.

A megnevezett munkatevékenység megfelel a munkavégzésbe bevont személy fizikai és mentális állapotának.

4./ Felek megállapodnak abban, hogy a fejlesztő foglalkoztatás helye a Foglalkoztató telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1. szám. Felek megállapodnak abban, hogy a fejlesztő foglalkoztatás időtartama: **napi 4 óra**. Felek rögzítik, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 órát, illetve a heti 30 órát, de az Ellátott – az egyéni szükségleteire tekintettel – egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható.

5./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés 3. pontjában felsorolt tevékenységek elvégzéséért az Ellátott fejlesztési foglalkoztatási óradíjban részesül, melynek óradíja nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30 %-ánál. Foglalkoztató az Ellátott részére az igazoltan ledolgozott órák után **750 Ft/óra**, azaz óránként **hétszázötven forint** összegű fejlesztési foglalkoztatási óradíjat fizet.

6./ Ellátott kifejezetten nyilatkozik arról, hogy hogy testi és szellemi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a fejlesztő foglalkoztatásban, és a foglalkoztatással együtt járó kötelezettségeit teljesíti.

7./ Foglalkoztató köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani – az Ellátott speciális szükségleteinek megfelelően – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit. Foglalkoztató csak olyan feladatot végeztethet, amelyet az Ellátott egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni. Foglalkoztató gondoskodik a munka-, tűz- és balesetvédelmi szabályok betartásáról és betartatásáról.

8./ Felek megállapodnak abban, hogy a **fejlesztési jogviszony is megszűnik abban az esetben, ha az intézményi jogviszony megszűnik**, tekintettel arra, hogy az intézményi jogviszony fennállása a fejlesztő foglalkoztatás esetében jogosultsági kritérium.

Valamint megszűnik a munka-, szervezetpszichológusi javaslat, vagy rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény hatályosságának megszűnésével.

Fejlesztési jogviszony megszűnik, ha az ellátott vagy törvényes képviselője kéri jogviszonyának megszüntetését. Amennyiben felülvizsgálat során megállapítást nyer, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább, vagy az Ellátott fizikai vagy mentális állapotában tartós állapotrosszabbodás áll be, úgy fejlesztő foglalkoztatásban a továbbiakban nem vehet részt.

9./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés módosítására az Ellátott, illetve a Foglalkoztató közös megegyezése alapján kerülhet sor.

10./ Felek rögzítik, hogy a jelen szerződés aláírását megelőzően az Ellátott tájékoztatást kapott a Foglalkoztatótól a fejlesztő foglalkoztatás tartalmáról és feltételeiről, a Foglalkoztató által vezetett nyilvántartásokról, az ellátotti panaszjog gyakorlásáról, a Foglalkoztató Házirendjéről, valamint a jelen szerződéssel létrejött fejlesztési jogviszony megszűnésének eseteiről.

11./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződésből eredő esetleges jogvitákat elsősorban egyeztetéssel tárgyalásos úton kötelesek rendezni. Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Szt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, továbbá a mindenkor hatályos adatvédelmi jogszabályok és szakmai szabályok rendelkezései az irányadók.

Jelen fejlesztési szerződés 11 pontból és 2 számozott oldalból áll, és három egymással szó szerint megegyező eredeti példányban készült. Felek a jelen szerződésben foglaltakat átolvasás és közös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írták alá.

Kelt Békés, 2026. évi hó napján.

.....

Foglalkoztató

.....

Ellátott

A szerződés egy példányát átvettem, a fejlesztési jogviszonnal kapcsolatos tájékoztatást tudomásul vettem.

Kelt:.....

Aláírás:.....

MAGYAR PÜNKÖSDI EGYHÁZ ORSZÁGOS CIGÁNYMISSZIÓ
SEGÍTŐ SZOLGÁLAT

Székhely és levélcím: 5630 Békés, Petőfi u. 56. Telefon/telefax: +36 66 412 217

Ágazati azonosító: S0236553

E-mail cím: segito@remenyhir.hu Honlap: www.remenyhir.hu

FEJLESZTÉSI SZERZŐDÉS
/ fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás /

amely létrejött egyrészről a Magyar Pütkösdí Egyház Országos Cigánymisszió (székhelye: 5630 Békés, Petőfi Sándor u. 56.) fenntartásában működő

Segítő Szolgálat (telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1., ágazati azonosítója: S0236553S0290451, képviseli: Kiss Szilvia intézményvezető),

mint **fejlesztő foglalkoztató** (a továbbiakban: Foglalkoztató),

másrészről

Név:

Születési név:

Anyja neve:

Születési hely, idő:

Lakcím:

mint **fejlesztő foglalkoztatást igénybevevő** (a továbbiakban: Ellátott, a Foglalkoztató és az Ellátott együttesen a továbbiakban: Felek)

között az alulírott helyen és időben az alábbi feltételek szerint:

1./ A Felek megállapodnak abban, hogy a Foglalkoztató az Ellátottat a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 99/C. § (4) bekezdése alapján, jelen szerződés keretében **fejlesztő foglalkoztatásban részesíti 2026. évi hó napjától.**

2./ Felek megállapodnak abban, hogy a Foglalkoztató a fejlesztő foglalkoztatást a pszichológus javaslata, vagy a munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény alapján **határozott időre nyújtja** Ellátott részére, **2026. évi december hó 31. napjáig** szólóan.

3./ A gondozási, fejlesztési, illetve a rehabilitációs tervben foglaltak szerint az Ellátott a fizikai és mentális állapotának megfelelően a fejlesztő foglalkoztatás keretében a Foglalkoztató alábbi gazdasági tevékenységeinek (TEÁOR kódonskénti bontásban és részletezéssel) keretében foglalkoztatható a foglalkoztatás segítő vagy az azt helyettesítő személy irányításával, ellenőrzésével, és felügyelete alatt:

Munkatevékenység megnevezése:

8121 - Általános épülettakarítás:

- Főleg belső épületen belüli takarítási tevékenységeket érinti, de magában foglalhatja a hozzájuk tartozó külső épületrészek, mint pl. ablakok és átjárók, függőfolyosók takarítását is.

A megnevezett munkatevékenység megfelel a munkavégzésbe bevont személy fizikai és mentális állapotának.

4./ Felek megállapodnak abban, hogy a fejlesztő foglalkoztatás helye a Foglalkoztató telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1. szám. Felek megállapodnak abban, hogy a fejlesztő foglalkoztatás időtartama: **napi 4 óra**. Felek rögzítik, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 órát, illetve a heti 30 órát, de az Ellátott – az egyéni szükségleteire tekintettel – egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható.

5./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés 3. pontjában felsorolt tevékenységek elvégzéséért az Ellátott fejlesztési foglalkoztatási óradíjban részesül, melynek óradíja nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30 %-ánál. Foglalkoztató az Ellátott részére az igazoltan ledolgozott órák után **750 Ft/óra**, azaz óránként **hétyszázötven forint** összegű fejlesztési foglalkoztatási óradíjat fizet.

6./ Ellátott kifejezetten nyilatkozik arról, hogy **hogyan testi és szellemi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a fejlesztő foglalkoztatásban, és a foglalkoztatással együtt járó kötelezettségeit teljesíti.**

7./ Foglalkoztató köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani – az Ellátott speciális szükségleteinek megfelelően – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit. Foglalkoztató csak olyan feladatot végeztethet, amelyet az Ellátott egészségi állapota és szellemi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni. Foglalkoztató gondoskodik a munka-, tűz- és balesetvédelmi szabályok betartásáról és betartatásáról.

8./ Felek megállapodnak abban, hogy a **fejlesztési jogviszony is megszűnik abban az esetben, ha az intézményi jogviszony megszűnik**, tekintettel arra, hogy az intézményi jogviszony fennállása a fejlesztő foglalkoztatás esetében jogosultsági kritérium.

Valamint megszűnik a munka-, szervezetpszichológusi javaslat, vagy rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott munka-rehabilitációt javasoló szakvélemény hatályosságának megszűnésével.

Fejlesztési jogviszony megszűnik, ha az ellátott vagy törvényes képviselője kéri jogviszonyának megszüntetését. Amennyiben felülvizsgálat során megállapítást nyer, hogy az ellátott egészségügyi, mentális, fizikai állapota okán nem foglalkoztatható tovább, vagy az Ellátott fizikai vagy mentális állapotában tartós állapotrosszabbodás áll be, úgy fejlesztő foglalkoztatásban a továbbiakban nem vehet részt.

9./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés módosítására az Ellátott, illetve a Foglalkoztató közös megegyezése alapján kerülhet sor.

10./ Felek rögzítik, hogy a jelen szerződés aláírását megelőzően az Ellátott tájékoztatást kapott a Foglalkoztatótól a fejlesztő foglalkoztatás tartalmáról és feltételeiről, a Foglalkoztató által vezetett nyilvántartásokról, az ellátotti panaszjog gyakorlásáról, a Foglalkoztató Házirendjéről, valamint a jelen szerződéssel létrejött fejlesztési jogviszony megszűnésének eseteiről.

11./ Felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződésből eredő esetleges jogvitákat elsősorban egyeztetéssel tárgyalásos úton kötelesek rendezni. Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Szt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, továbbá a mindenkor hatályos adatvédelmi jogszabályok és szakmai szabályok rendelkezései az irányadók.

Jelen fejlesztési szerződés 11 pontból és 2 számozott oldalból áll, és három egymással szó szerint megegyező eredeti példányban készült. Felek a jelen szerződésben foglaltakat átolvasás és közös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írták alá.

Kelt Békés, 2026. évi hó napján.

.....

Foglalkoztató

.....

Ellátott

A szerződés egy példányát átvettem, a fejlesztési jogviszonnyal kapcsolatos tájékoztatást tudomásul vettem.

Kelt:.....

Aláírás.....

MAGYAR PÜNKÖSDI EGYHÁZ ORSZÁGOS CIGÁNYMISSZIÓ
SEGÍTŐ SZOLGÁLAT
Székhely és levélcím: 5630 Békés, Petőfi u. 56. Telefon/telefax: +36 66 412 217
Ágazati azonosító: S0236553
E-mail cím: segito@remenyhir.hu Honlap: www.remenyhir.hu

**FEJLESZTÉSI SZERZŐDÉS
MÓDOSÍTÁSA**
/fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás/

amely létrejött egyrészről a Magyar Pünkösdi Egyház Országos Cigánymisszió (székhelye: 5630 Békés, Petőfi Sándor u. 56.) fenntartásában működő

Segítő Szolgálat (telephelye: 6722 Szeged, Kossuth L. sgt. 21. Fsz. 1., ágazati azonosítója: S0236553S0290451, képviseli: Kiss Szilvia intézményvezető),

mint **fejlesztő foglalkoztató** (a továbbiakban: Foglalkoztató),

másrészről

Név:

Születési név:

Anyja neve:

Születési hely, idő:

Lakcím:

mint **fejlesztő foglalkoztatást igénybe vevő** (a továbbiakban: Ellátott, a Foglalkoztató és az Ellátott együttesen a továbbiakban: Szerződő felek)

között az alulírott helyen és időben az alábbi feltételek szerint:

1./ Szerződő felek rögzítik, hogy közöttük 2026. évi hó napján kelt, határozott idejű fejlesztési szerződés jött létre fejlesztő foglalkoztatás szociális alapszolgáltatás igénybevételére (a továbbiakban: *Fejlesztési Szerződés*).

2./ Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a *Fejlesztési Szerződést* közös megegyezéssel az alábbiak szerint módosítják. Szerződő felek megállapodnak, hogy 2026. évi hó 1. napjának hatályával a *Fejlesztési Szerződés* 5. pontjában foglalt szerződési feltétel helyébe az alábbi szerződési feltételek lépnek:

„5./ Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződés 3. pontjában felsorolt tevékenységek elvégzéséért az Ellátott fejlesztési foglalkoztatási óradíjban részesül, melynek óradíja nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30 %-ánál. Foglalkoztató az Ellátott részére az igazoltan ledolgozott órák után **750 Ft/óra**, azaz óránként **hétszázötven forint** összegű fejlesztési foglalkoztatási óradíjat fizet.”

3./ Szerződő felek kinyilvánítják, hogy a *Fejlesztési Szerződés* jelen módosító szerződéssel nem érintett részei a továbbiakban is hatályukban és változatlanul fennmaradnak.

Jelen fejlesztési szerződést módosító szerződés 3 pontból és 1 számozott oldalból áll, és kettő egymással szó szerint megegyező eredeti példányban készült. Szerződő felek a jelen szerződésben foglaltakat átolvasás és közös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írták alá.

Kelt Békésen, 2026. évi hó napján.

.....

.....

Foglalkoztató

Ellátott

A szerződés egy példányát átvettem, a fejlesztési jogviszonnyal kapcsolatos tájékoztatást tudomásul vettem.

Kelt:.....

Aláírás:.....

I/1. JELENLÉTIÍV

I/1. JELENLÉTIÍV

.....évhó

Nap	Név (jogviszony)				Név (jogviszony)				Név (jogviszony)						
	Munkakör:		Munkakör:		Munkakör:		Munkakör:		Munkakör:		Munkakör:				
	Érkezés	Távozás	Munkaóra	Megjegyzés*	Aláírás	Érkezés	Távozás	Munkaóra	Megjegyzés*	Aláírás	Érkezés	Távozás	Munkaóra	Megjegyzés*	Aláírás
01															
02															
03															
04															
05															
06															
07															
08															
09															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															

I/1.A. HÓ VÉGI ÖSSZESÍTŐ

Jelenléti ív zárásának időpontja: év hó nap

<i>Név (jogviszony)</i>	<i>Név (jogviszony)</i>	<i>Név (jogviszony)</i>
Szakvéleményben megállapított max. napi foglalkoztatási óraszám:	Szakvéleményben megállapított max. napi foglalkoztatási óraszám:	Szakvéleményben megállapított max. napi foglalkoztatási óraszám:
Szerződésben szereplő napi óraszám:	Szerződésben szereplő napi óraszám:	Szerződésben szereplő napi óraszám:
Fejlesztési szerződésben rögzített bruttó óradíj:	Fejlesztési szerződésben rögzített bruttó óradíj:	Fejlesztési szerződésben rögzített bruttó óradíj:
Munkaszerződésben meghatározott bruttó havi/óra díj/bér:	Munkaszerződésben meghatározott bruttó havi/óra díj/bér:	Munkaszerződésben meghatározott bruttó havi/óra díj/bér:
Megállapított szabadságnapok száma Mt. jogviszony esetén:	Megállapított szabadságnapok száma Mt. jogviszony esetén:	Megállapított szabadságnapok száma Mt. jogviszony esetén:
Igénybe vett szabadság napok száma Mt. jogviszony esetén:	Igénybe vett szabadság napok száma Mt. jogviszony esetén:	Igénybe vett szabadság napok száma Mt. jogviszony esetén:
Ledolgozott havi munkaóra összesen **::	Ledolgozott havi munkaóra összesen **::	Ledolgozott havi munkaóra összesen **::
Feladatmutatóként elszámolható óraszám: ***	Feladatmutatóként elszámolható óraszám: ***	Feladatmutatóként elszámolható óraszám: ***
SZ	SZ	SZ
BSZ	BSZ	BSZ
TP	TP	TP
IT	IT	IT
FIT	FIT	FIT
NJ	NJ	NJ
FÜ	FÜ	FÜ
FSZ	FSZ	FSZ
NF	NF	NF
Összes feladatmutatóként elszámolható havi óraszám:		
*Szabadság - SZ, Beteg szabadság - BSZ, Táppénz - TP, Igazolt távollét - IT, Fizetett igazolt távollét - FIT, Nem jelenti meg - NI, Fizetés nélküli szabadság - FSZ, Fizetett ünnep - FÜ, fejlesztési jogviszony esetén nem foglalkoztatási nap jelölése - NF, valamint egyéb megjegyzés		
***itt azt az időt, munkaóra mennyiséget kell kimutatni, amelyet a foglalkoztatott az adott hónapban ténylegesen ledolgozott = ledolgozott havi feladatmutató		
*** itt azt az időt, munkaóra mennyiséget kell kimutatni, amely MT. szerint foglalkoztatásban résztvevő esetében a ténylegesen ledolgozott munkaórán kívül a szabadság, fizetett ünnep és táppénz miatt elszámolható teljesített feladatmutatót is tartalmazza. Szi. szerinti foglalkoztatás esetén megegyezik a ledolgozott havi munkaórával.		
Segítő neve:	Aláírása:	

I/3 HAVI FELADATMUTATÓ ÖSSZESÍTŐ

I/3. HAVI FELADATMUTATÓ ÖSSZESÍTŐ - Szt. szerinti jogviszony				
.....évhó				
Szerződésben szereplő óraszám	Szerződések száma (összesen)	Tényleges foglalkoztatotti létszám	Ledolgozott munkaóra	Elszámolt feladatmutató (meg egyezik a ledolgozott munkaóra számmal)
2 óra				
3 óra				
4 óra				
5 óra				
6 óra				
Összesen:				
<i>Hóközben kötött új szerződések száma:</i>				
<i>Hóközben módosított szerződések száma:</i>				
<i>Hóközben lezárt szerződések száma:</i>				
Segítő neve:				Aláírása:

III/1. FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK VÁLTOZÁSÁT KÖVETŐ ÍV

III/1. Foglalkoztatási formák változását követő ív						
..... év hó						
Szt. szerinti jogviszonyból			Mt. Szerinti jogviszonyból			
Mt-be	Szt. szerinti foglalkoztatásba	nyílt munkaerőpiacra	Összesen	Szt-be	szocioterápiába	nyílt munkaerőpiacra
Szocioterápiába	védett foglalkoztatásba	nyílt munkaerőpiacra	Összesen	Szt-be	szocioterápiába	nyílt munkaerőpiacra
Szt. szerinti jogviszonyból			Mt. Szerinti jogviszonyból			
Szt. szerinti foglalkoztatásba			Szocioterápiába			
nyílt munkaerőpiacra			nyílt munkaerőpiacra			
Összesen			Összesen			
Szt. szerinti jogviszonyból			Mt. Szerinti jogviszonyból			
Szt. szerinti foglalkoztatásba			Szocioterápiába			
nyílt munkaerőpiacra			nyílt munkaerőpiacra			
Összesen			Összesen			

Segítő neve: _____ Aláírása: _____

IV/2. ÉVES FELADATMUTATÓ ÉS BÉRKIFIZETÉS ÖSSZESÍTŐ ÍV

sorszám	NÉV	Fogl. forma	Feladatmutató		január	február	március	április	május	június	július	augusztus	szeptember	október	november	december	összesen
			Bérösszeg														
1			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
2			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
3			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
4			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
5			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
6			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
7			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
8			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
9			feladatmutató														0
			bérfizetés														0
10			feladatmutató														0

III/1. PÉNZÜGYI ELSZÁMOLÁS

III/1. Pénzügyi elszámolás				
	KIADÁSOK	Mennyiségi egység (pl.: hónap, darab, alkalom)	Mennyiség (pl.: 1,2,3...)	Összesen
A	Személyi juttatások (A1+...+A4)			0 Ft
A1	Rendszeres személyi juttatások (intézményvezető és segítők bére)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
A2	Foglalkoztatottak díjazása			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
A3	Külső személyi juttatások (szakemberek megbízási díja - bérszámfejtett bér esetén)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
A4	Munkaadókat terhelő járulékok			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B	Dologi kiadások (B1+B2+B3)			0 Ft
B1	Készletbeszerzések (B11+...+B14)			0 Ft
B11	Vegyszer, tisztítószer			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B12	Irodaszer (adminisztrációhoz történő beszerzés)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B13	Hajtó- és kenőanyag (üzemanyagköltség)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B14	Egyéb készletek (a foglalkoztatáshoz beszerzett irodaszer, egyéb eszközök)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B2	Szolgáltatások (B21+...+B24)			0 Ft
B21	Kommunikációs szolgáltatások (internet, telefon)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B22	Gáz-, villamosenergia szolg., távhő- és melegvíz, víz- és csatorna díj, kéményseprői díj, hulladék szállítás			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B23	Karbantartási, kisjavítási kiadások			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B24	Egyéb üzemeltetési kiadások			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft

B3	Különféle dologi kiadások (B31+...+B32)			0 Ft
B31	Egyéb dologi kiadások			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
B32	Számlázott szakértői szerződések (számlás kifizetés)			0 Ft
1				0 Ft
2				0 Ft
KIADÁSOK ÖSSZESEN (A+B)				0 Ft

III/1. FOGLALKOZTATÁSI REHABILITÁCIÓS ANAMNÉZIS

(használható helyette a Lantegi módszer)

Adatfelvevő:Dátum:.....

Szolgáltatást igénybe vevő neve:	
Születési név:	Intézményi jogviszony kezdete:
Iskolai végzettség:	Szakképzettség:
Egyéb tanult szakmák:	
Utolsó munkahelye:	Beosztás:
Utolsó munkaviszony vége (év):	Munkaviszony megszűnésének oka:
Legközelebbi hozzátartozó neve:..... Elérhetősége:.....	Cselekvőképesség: <input type="checkbox"/> Cselekvőképes <input type="checkbox"/> Cselekvőképessége korlátozott <input type="checkbox"/> Cselekvőképtelen
Törvényes képviselő neve:..... Elérhetősége:.....	

1. Előzményi adatok, információk:

a) Jövedelemmel rendelkezik-e?

- Igen
 Nem

Ha igen, jövedelem forrása:

b) Komplex minősítés esetén a minősítés kategóriája:

Szükséges-e felülvizsgálat, ha igen mikor esedékes:

c) A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz szükséges munka szakpszichológus/
munka- és szervezet-szakpszichológus, a foglalkozás-egészségügyi orvos, valamint az
intézményvezető által készített javaslat (2019. január 1-től) elkészítésének
dátuma:.....

A javaslat összegző megállapítása:.....

.....

.....

Érvényessége:

ca) 2019. január 1. napját megelőzően készült szakvélemény, javaslat:

- A munka- és szervezetpszichológusi javaslat (2018. dec. 31-ig tartó időszak
tekintetében) elkészítésének dátuma:

A javaslatban tett megállapítás:.....

.....

Érvényessége:

- NRSZH által kiadott hatályos munka-rehabilitációra való alkalmassági vizsgálat
dátuma:

Eredménye:.....

Érvényessége:.....

2. A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő személy egészségi, fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságának, munkavégző képességének jellemzői

a) Egészségi állapot jellemzői (kiemelten a foglalkoztatás szempontjából fontos panasza, diagnózisa)

.....
.....
.....
.....
.....

b) Fizikai állapot jellemzői

.....
.....
.....

c) Mentális állapot jellemzői (amennyiben a foglalkoztatás szempontjából releváns):

kiegyensúlyozott nyitott elfogadó visszahúzó

- Tájékozódás térben:
 - tökéletes
 - házon belül jó, azon kívül bizonytalan
 - házon belül szűkült, házon kívül nincs
 - házon belül is eltéved
 - térben teljesen tájékozatlan
- Tájékozódás időben:
 - tökéletes
 - időnként téveszt
 - múltban téveszt
 - jelenben téveszt
 - időben teljesen tájékozatlan
- Tájékozódás személyekre vonatkozóan:
 - tökéletes
 - megszokottak között eligazodik
 - ismert személyeket is téveszt
 - személyekre teljesen tájékozatlan
- Kommunikáció terén közlés:
 - megtartott tiszta
 - logikus voltuk csökken
 - kevés közlő képesség-
 - nehezített beszéd
 - nonverbális kapcsolat
 - nincs kapcsolat

- Kommunikáció terén megértés:
 - megtartott tiszta
 - bizonyos fokú beszűkülés
 - nonverbális kapcsolat
 - egyszerű verbális információk
 - nincs kapcsolat
- Nyugtalanság, zavartság:
 - nincs
 - időnként
 - nappal folyamatosan
 - éjszaka folyamatosan
 - nem nyugtalan,
 - sűrűn zavart
 - állandóan zavart.

d) Munkavégző készség, képesség, jártasság értékelése

		Nem értékelhető	Minimális	Közepes	Jó	Kiváló
Kognitív funkciók (figyelem, megfigyelőképesség, érzékelés-észlelés, emlékezet, gondolkodási funkciók)	Koncentráció komplex, összetett feladatoknál					
	Gyakorlati, praktikus oktatás felfogásának szintje, feladat megértés					
	Emlézőképesség					
	Emlézőképesség komplex, bonyolult összefüggésekben					
	Elméleti oktatás megértésének szintje					
	Gondolkodási funkciók					
Motorikus funkciók	Kéz ügyesség az összetettebb motorikát igénylő feladatoknál					
	Kéz ügyesség fejlődése a gyakorlás során					
	Kéz ügyesség, finommotorika					
	Munkatervezés					
Szociális, társas viselkedés	Munkatársakhoz való viszony					
	Kapcsolatteremtő képesség					
	Magatartás a munkacsoportban					
	Viszonyulás a munkához					
	Viselkedési szabályok figyelembevétele a munkában a munkaterületen					
	Önállóság					
	Rugalmasság					
	Kritizáló, értékelő képesség					
	Gondosság					
	Készség, képesség a rendtartásra					
	Terhelhetőség					
Pontosság						

<p>e) Feladat-végrehajtás</p> <p><input type="checkbox"/> a feladatokat nem hajtja végre</p> <p><input type="checkbox"/> csak a számára szimpatikus személy által adott feladatokat hajtja végre</p> <p><input type="checkbox"/> csak a neki tetsző feladatokat oldja meg</p> <p><input type="checkbox"/> minden utasításnak eleget tesz</p> <p><input type="checkbox"/> önállóan kezdeményez</p> <p><input type="checkbox"/> önállóan végzi feladatait</p>	<p>f) Feladattudat</p> <p><input type="checkbox"/> kialakult</p> <p><input type="checkbox"/> túlzott</p> <p><input type="checkbox"/> nem alakult ki</p> <p><input type="checkbox"/> fejleszhető</p>	<p>g) Feladatmegértés</p> <p><input type="checkbox"/> feladatát könnyen elsajátítja</p> <p><input type="checkbox"/> többszöri magyarázattal érti meg a feladatát</p> <p><input type="checkbox"/> könnyen kér segítséget</p> <p><input type="checkbox"/> nem érti, de nem kér segítséget</p>	<p>h) Munkatempó</p> <p><input type="checkbox"/> gyors</p> <p><input type="checkbox"/> egyenletes</p> <p><input type="checkbox"/> lassú</p> <p><input type="checkbox"/> lassuló</p>	<p>i) Monotonia túrés</p> <p><input type="checkbox"/> jó</p> <p><input type="checkbox"/> rossz</p>
<p>j) Munkavégzésre való képesség</p> <p><input type="checkbox"/> meglátja a munkát, kezdeményezi</p> <p><input type="checkbox"/> sokat téveszt</p> <p><input type="checkbox"/> keveset téveszt</p> <p><input type="checkbox"/> hibát észreveszi, korrigálja</p> <p><input type="checkbox"/> hibát észreveszi, de nem korrigálja</p> <p><input type="checkbox"/> munkatevékenysége során használt eszközökre vigyáz</p> <p><input type="checkbox"/> munkatevékenysége során használt eszközökre nem vigyáz</p> <p><input type="checkbox"/> önállóan dolgozik</p> <p><input type="checkbox"/> csoportos irányítás mellett rendszeresen foglalkoztatható</p> <p><input type="checkbox"/> időszakosan foglalkoztatható</p> <p><input type="checkbox"/> nem foglalkoztatható</p>	<p>k) Az ellátott személy irányíthatósága</p> <p><input type="checkbox"/> készséges, együttműködő</p> <p><input type="checkbox"/> kötelességtudó, belső késztetése van az együttműködésre</p> <p><input type="checkbox"/> az irányítást csak adott személytől, érzelmi kötődés alapján fogadja el</p> <p><input type="checkbox"/> csak társaira hallgat</p> <p><input type="checkbox"/> tevékenységét a jutalmazás motiválja</p> <p><input type="checkbox"/> az elmarasztalástól való félelemtől válik irányíthatóvá</p> <p><input type="checkbox"/> feltétel nélkül aláveti magát a dolgozók akaratának</p> <p><input type="checkbox"/> engedetlen, irányíthatatlan</p> <p><input type="checkbox"/> könnyen aktivizálható /nyitott/</p> <p><input type="checkbox"/> nehezen aktivizálható /nem vagy nem eléggé nyitott/</p>	<p>l) Munkamenetet betartja-e?</p> <p><input type="checkbox"/> teljes mértékben betartja</p> <p><input type="checkbox"/> nem tartja be</p> <p><input type="checkbox"/> nem is gondolja, hogy fontos</p> <p><input type="checkbox"/> nem tartja be, másokat követ</p> <p><input type="checkbox"/> saját megoldásokat keres</p>	<p>m) Hogyan használja a munkaeszközöket?</p> <p><input type="checkbox"/> utasítások ak megfelelően</p> <p><input type="checkbox"/> utasításoktól eltérően, de célszerűen</p> <p><input type="checkbox"/> feladatmegoldás szempontjából célszerűtlenül</p>	<p>n) Mit tesz, ha problémába ütközik?</p> <p><input type="checkbox"/> önállóan próbálja megoldani</p> <p><input type="checkbox"/> segítséget kér vezetőjétől</p> <p><input type="checkbox"/> társai segítségét kéri</p> <p><input type="checkbox"/> leáll, abbahagyja a munkát</p>

Az ellátott személy / törvényes képviselője, közeli hozzátartozó véleménye

Milyen munkaterületen/teken dolgozna szívesen a foglalkoztatást igénybe vevő személy? (az intézményben rendelkezésre álló foglalkoztatási lehetőségek ismeretében)

.....
.....

Milyen munkaterületen, foglalkoztatási formában dolgozott korábban? (sikerei, esetleges kudarcai, munkavégzéssel kapcsolatos nehézségei)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Milyen munkaterületen nem szeretne dolgozni? Miért?

.....
.....

Ha lehetősége lenne új szakmát tanulni, mi lenne az?

.....
.....

Szakmai team véleménye (1-7-ig skálán)

	1	2	3	4	5	6	7
Feladat megértése (gyorsan, ismétlés után)							
Feladattudata							
Feladat végrehajtás (precizitás, pontosság)							
Munkatempó (gyors, átlagos, lassú)							
Készséges, együttműködő							
Munkavégzésre való képesség (kezdeményez, önállóan dolgozik, csak csoportosan dolgozik, időszakosan elhagyja munkahelyét)							
Kézügyessége (jó, közepes, fejletlen)							
Kitartása, igényesség							

Javaslat a foglalkoztathatóság formáira

- fejlesztési jogviszonyban történő fejlesztő foglalkoztatás
- Mt. szerinti jogviszonyban történő fejlesztő foglalkoztatás
- szocioterápiás foglalkozás
- jövőben: integrált, védett, nyílt munkapiaci foglalkoztatás

Javasolt tevékenység/munkakör:.....

Javasolt óraszám:

- 4 óra alatt 4 óra 5 óra
 6 óra 7 óra 8 óra

Anamnézist készítő észrevételei, javaslatai

.....
.....

Kelt:.....

.....

foglalkoztatást igénybe vevő

.....

gondnok/törvényes képviselő

.....

intézményvezető

.....

segítő

III/2. EGYÉNI FOGLALKOZTATÁSI TERV ÉS FELÜLVIZSGÁLATA

A. Egyéni foglalkoztatási terv

Dokumentációt végző:..... Dátum:.....

Szolgáltatást igénybe vevő neve:.....	Születés helye, ideje:,
Születési név:.....	

Felvétel ideje:	Foglalkoztatás kezdő időpontja:
-----------------	---------------------------------

Foglalkozás egészségügyi orvos által végzett vizsgálat dátuma:	Fejlesztési jogviszonyra vonatkozó javaslatban jelölt, javasolt foglalkoztatási forma:.....
Felülvizsgálat esedékes dátuma:.....	A foglalkoztatás időtartama:.....
A vizsgálat eredménye:	A foglalkoztatás időbeosztása:.....

A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő személy egészségi, fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságának, munkavégző képességének értékelése az anamnézis alapján:

.....

.....

.....

.....

.....

Munkatámogatás mértékének minősítése (1 – 5 – ös skálán)

	1	2	3	4	5
Irányítás területén					
Kezdeményező képesség területén					
Munkavégzés feladatai területén					
Motiváció területén					

A szolgáltatást igénybe vevő/törvényes képviselő által megfogalmazott célok:

.....

.....

.....

.....

A tervben megfogalmazott célok (feladatokra, tevékenységekre lebontva) időtartama, időbeosztása éves szinten

Tevékenységek, feladatok	Időtartam, időbeosztás (-tól; -ig;)

Segítő által megfogalmazott eszközök

<input type="checkbox"/> Pontosságra nevelés	<input type="checkbox"/> Minőség javítása	<input type="checkbox"/> Feladattudat erősítése	<input type="checkbox"/> Monotónia túrés fejlesztése
<input type="checkbox"/> Teljesítmény igény fokozása	<input type="checkbox"/> Teljesítmény fokozása	<input type="checkbox"/> Munkatempó fokozása	<input type="checkbox"/> Kitartás fokozása
<input type="checkbox"/> Kreativitásra ösztönzés	<input type="checkbox"/> Felelősségtudat erősítése	<input type="checkbox"/> Csapatszellem erősítése	<input type="checkbox"/> Re-integráció előkészítése
<input type="checkbox"/> Kommunikációs készség fejlesztése	<input type="checkbox"/> Önbizalom erősítés	<input type="checkbox"/> Önismeret fejlesztés	<input type="checkbox"/> Praktikus életvezetési ism. bővítése

Tervben megfogalmazott célok megvalósítását segítő módszerek

.....

.....

.....

.....

A fejlesztés és rehabilitáció eszközei

.....

.....

.....

.....

Felülvizsgálat következő tervezett időpontja:

Kelt:

.....
foglalkoztatást igénybevevő

.....
gondnok/törvényes képviselő

.....
intézményvezető

.....
segítő

B. Egyéni foglalkoztatási terv felülvizsgálata

A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő személy egészségi, fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságának, munkavégző képességének értékelése az anamnézis újrafelvétele mellett az előző (felül)vizsgálat óta bekövetkezett változások.

.....

.....

.....

.....

.....

Munkaérdeklődés minősítése (1 – 5 – ös skálán)

	1	2	3	4	5
Irányítás területén					
Kezdeményező képesség területén					
Munkavégzés feladatai területén					
Motiváció területén					

Segítő értékelés (1 – 7 – es skálán)

	1	2	3	4	5	6	7
Feladat megértése (gyorsan, ismétlés után)							
Feladattudata							
Feladat végrehajtás (precizitás, pontosság)							
Munkatempó (gyors, átlagos, lassú)							
Készséges, együttműködő							
Munkavégzésre való képesség (kezdeményez, önállóan dolgozik, csak csoportosan dolgozik, időszakosan elhagyja munkahelyét)							
Kézügyessége (jó, közepes, fejletlen)							
Kitartása, igényesség							

Megjegyzés:.....

.....

További fejlesztendő terület, problémák konkrét definiálása:

.....

.....

.....

.....

Ellátást igénybevevő / törvényes képviselő által megfogalmazott módosítást igénylő/új foglalkoztatási célok:

.....

.....

.....

Szakmai team tagjai által megfogalmazott módosítást igénylő/új foglalkoztatási célok:

.....
.....
.....

Határidő:

Módosított/új és további foglalkoztatási célok megvalósítása érdekében választott módszerek (motiváció, mentális támogatás és segítő szolgáltatás):

.....
.....
.....
.....

Foglalkoztatási terv felülvizsgálata alapján javasolt

- Munkakör:
- Munkaidő:
- Időbeosztása:
- Egyéb javaslat:.....

Kelt:

.....
foglalkoztatást igénybevevő

.....
gondnok/törvényes képviselő

.....
intézményvezető

.....
segítő

Fejlesztő foglalkoztatás fejlesztési jogviszonyában történő foglalkoztatásra vonatkozó javaslat (MINTA)

A vizsgálatot végző személyek (a név megadása nyomtatott nagybetűvel történjen):

- | | | | |
|-------|------|---------------------|----------|
| 1.* | név: | a vizsg. időpontja: | aláírás: |
| 2.** | név: | a vizsg. időpontja: | aláírás: |
| 3.*** | név: | a vizsg. időpontja: | aláírás: |

szakterület:

(*intézményvezető; ** a munka-szakpszichológus/munka- és szervezet-szakpszichológus; *** egyéb szakértő, a szakterület megjelölésével)

1. SZEMÉLYES ADATOK (az intézményvezető tölti ki)

A vizsgált személy neve:

születési neve:

Születési helye és ideje:

Anyja születési családi és utóneve:

Lakcíme vagy tartózkodási helye:

Törvényes képviselőjének neve, elérhetősége:

Cselekvőképesség (a megfelelő aláhúzendő):

1. cselekvőképes
2. cselekvőképességében részlegesen korlátozott
 - ügycsoportok, amelyekben a cselekvőképessége korlátozott:
3. cselekvőképességében teljes korlátozott
4. támogatott döntéshozatal
 - meghatározásra kerülő ügyek, amelyek intézésében belátási képességének kisebb mértékű csökkenése miatt segítségre szorul:

Szociális intézmény, szolgáltatás igénybe vételére vonatkozó adatok

Szociális intézmény, szolgáltató megnevezése:

Intézményi jogviszony kezdete:

Igénybe vett intézményi jogviszony megnevezése (amely alapján fejlesztő foglalkoztatás megvalósul):

2. FELHASZNÁLT DOKUMENTUMOK, A VIZSGÁLT SZEMÉLY EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTÁRA VONATKOZÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK, ELŐZMÉNYEK (a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus tölti ki)

A javasolt vizsgálandó dokumentumok jegyzéke a kitöltési útmutatóban található!

3. A VIZSGÁLT SZEMÉLY EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTÁRA VONATKOZÓ KONKRÉT MEGÁLLAPÍTÁSOK (BETEGSÉGEK) (a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus tölti ki a rendelkezésre álló dokumentumok alapján)

ANAMNÉZIS (a munkavégzés szempontjából fontos megállapítások, műtét, baleset stb.)		
FOGYATÉKOSSÁG	Megnevezése	Mióta
Látószervi	igen / nem	
Hallószervi	igen / nem	
Mozgásszervi	igen / nem	
Értelmi	igen / nem	
Autizmus	igen / nem	
Halmozott	igen / nem	
Egyéb:		
MENTÁLIS ÉS VISELKEDÉSZAVAROK		
	van/nincs	
SZENVEDÉLYBETEGSÉGEK		
	van/nincs	
RÉSZKÉPESSÉGZAVAROK		
	van/nincs	
EGYÉB (Pl.: görcskészség, epilepszia, shunt, allergia, diabétesz, katéter, sztómazsák stb.)		
	van/nincs	
ÁLLANDÓAN SZEDETT GYÓGYSZEREK		
ÁLLANDÓAN HASZNÁLT TÁMOGATÓ TECHNOLÓGIÁK/ SEGÉDESZKÖZÖK (pl.: szemüveg, nagyothalló készülék, kommunikációs tábla, mozgást segítő eszközök, speciális számítógép billentyűzet stb.)		
FONTOSABB BALESETEK, MŰTÉTEK		

Fentiek alapján egészségkárosodás miatt önálló életvitelében:

akadályozott

nem akadályozott

Fentiek alapján összegző anamnézis (a munkavégzés szempontjából fontos megállapítások):

4. **A VIZSGÁLT SZEMÉLYEL KAPCSOLATOS EGYÉB LÉNYEGES INFORMÁCIÓK** (az intézményvezető tölti ki)

a) iskolai végzettségek:

b) szakképzettség(ek):

c) szakmaváltások száma eddigi élete során:

d) jártasságok (hobby is):

e) foglalkoztatási előzmények, munkahelyi tapasztalatok:

Munkahely megnevezése	Foglalkoztatási forma (nyílt munkaerőpiac, akkreditált foglalkoztatás, szocioterápia, fejlesztő foglalkoztatás (Mt/Szt) szerinti jogviszony illetve 2017. április 01. előtt szociális foglalkoztatás (FF-MR))	Foglalkozás, munkakör, munkatevékenység megnevezése	Foglalkoztatási óraszám megjelölése	Időtartam (mettől meddig)	Munkaviszony megszűnésének oka

Gépjármű vezetői engedély:

nincs

van

kategória:

5. **A VIZSGÁLT SZEMÉLY AKTUÁLIS ÁLTALÁNOS ÁLLAPOTÁRA VONATKOZÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK** (valamennyi vizsgálatot végző személy kitölti)

(pl.: jelenlegi állapota, kommunikációja, vizsgálati helyzetben a viselkedése, motivációja, érdeklődési körök, szabadidős tevékenységek, érzelmi megnyilvánulásai, indulatkezelés, családi kapcsolatok, közösségi kapcsolatok, önálló életvezetés, mobilitási képesség és lehetőség a lakhely és a munkahely között, önismeret, jövőkép megléte, a munkavállaláshoz kapcsolódó elvárások, attitűdök stb.)

6. **A FOGLALKOZTATHATÓSÁG TERÜLETEIRE ELŐZMÉNYI MEGÁLLAPÍTÁSOK** (az intézményvezető tölti ki)

a) Foglalkozások/foglalkoztatás során a tevékenységekhez (a megfelelő szövegrész aláhúzendó)

segítséget igényel
mégpedig:

segítséget nem igényel

b) Önellátásban segítséget igényel:

- c) Viszonyulása környezetéhez:
- d) Foglalkoztatási korlátok és tilalmak *(az eddigi vizsgálati eredmények alapján kizáró okok és korlátozó tényezők a személynél, pl. valamilyen korábbi szakvélemény, vizsgálat stb. alapján nehéz fizikai,- fokozottan balesetveszélyes,- fokozott figyelmet igénylő, fokozott pszichés megterhelést igénylő tevékenységet nem végezhet):*
- e) Mt. szerinti munkavégzésben az alábbiak miatt akadályozott:

7. FOGLALKOZTATÁS-EGÉSZSÉGÜGYI ORVOS VÉLEMÉNYE *(az intézményvezető tölti ki)*

8. AZ ELVÉGZETT VIZSGÁLATOK *(valamennyi vizsgálatot végző személy kitölti)*

A vizsgálatot végző személy	A vizsgálat típusa	A vizsgálat helye, ideje	A vizsgálat eredménye

9. VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS MEGÁLLAPÍTÁSOK *(a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus tölti ki)*

(pl.: erősségek, fejlesztendő területek, koncentráció, feladatmegértés, feladattudat, emlékezőképesség, gondolkodási funkciók, viszonyulás feladatokhoz, utasításokhoz, önállóság, felügyelet szükségessége, rugalmasság, gondosság, terhelhetőség, pontosság, munkaeszköz használat, monotonia tűrése, munkatempó stb.)

FOGLALKOZTATÁSI JAVASLAT SZT. SZERINTI FEJLESZTÉSI JOGVISZONYRA

.....(név), születési hely, idő: a szociális törvény szerinti fejlesztési jogviszonyban történő részvételre maximum napi órában

1. A szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének javaslata alapján: <i>(a megfelelő szövegrész aláhúzendó)</i>	
alkalmas	nem alkalmas
A döntés indokolása:	
Javasolt fejlesztési tevékenységek:	

Aláírás:

2. A munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus javaslata alapján:
(a megfelelő szövegrész aláhúzendő)

alkalmas

nem alkalmas

A döntés indokolása:

Javasolt fejlesztési tevékenységek:

Aláírás:

3. A vizsgálatba bevon külső szakértő javaslata alapján:
(a megfelelő szövegrész aláhúzendő)

alkalmas

nem alkalmas

A döntés indokolása:

Javasolt fejlesztési tevékenységek:

Aláírás:

A FOGLALKOZTATÁSRA VONATKOZÓ EGYÜTTES JAVASLAT

.....(név), születési hely, idő: a
szociális törvény szerinti fejlesztési jogviszonyban történő részvételre maximum napi órában

alkalmas

nem alkalmas

A döntés indokolása:

Javasolt fejlesztési tevékenységek:

A felülvizsgálat időpontja:

Kelt:

.....
a szociális szolgáltatást biztosító intézmény
vezetője

.....
munka-szakpszichológus/munka- és
szervezet-szakpszichológus

.....
munkakör/végzettség

Foglalkoztatási tevékenységek éves anyagfelhasználási nyilvántartása MINTA- ajánlás

Foglalkoztatási tevékenységek éves anyagfelhasználási nyilvántartása												
hó	Tevékenység megnevezése								szoc. fogl. támogatási összegeből felhasznált anyagok, eszközök	Foglalkoztatás tárgya, Előállított termék, szolgáltatás	megjegyzés	
	1	2	3	4	5	6	7	8				
január												
február												
március												
április												
május												
június												
július												
augusztus												
szeptember												
október												
december												
össz												

Dátum:.....

.....
Alíírás (segítı)