

FOGLALKOZTATÁSI SZAKMAI PROGRAM RÉSZLETES BEMUTATÁSA

A szociális foglalkoztatás engedélyezési eljárás és követelményrendszer szabályairól, az 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról, és a 3/2006. (V. 17.) ICsSzEM rendelet alapján a következők szerint kell elkészíteni a szociális foglalkoztatás szakmai programját.

Az alábbiakban a szakmai program elkészítéséhez kívánunk módszertani segítséget nyújtani. A jogszabályok által előírt kötelező tartalmi elemek mellett bemutatjuk a szakmai program azon elemeit is, amelyek a szociális foglalkoztatás hatékonyságát javíthatják.

I. A szakmai program hatálya

A szakmai program személyi hatálya kiterjed:

- az intézményre, fenntartóra – foglalkoztatóra
- a külső foglalkoztatást végzőre – munkaadóra,
- az intézményi ellátásban részesülő munkavállalókra.

A szakmai program a szociális foglalkoztatás megkezdésének napjától hatályos (*működési engedély jogerőre emelkedése*). A szakmai programot a szakmai program egyes elemeinek megváltozása, módosulása esetén szintén módosítani kell.

II. Célcsoportjai

Az ellátottak csoportjai:

- Fogyatékos személyek
- Pszichiátriai betegek
- Szenvedélybetegek
- Hajléktalan személyek

III. A szakmai program célja

A szakmai program célja, hogy meghatározza a vonatkozó jogszabályok, az egyedi sajátosságok alapján a szociális foglalkoztatásra vonatkozó tervét.

A szakmai program kötelezően tartalmazza, az alábbiakat:

- a) az intézményen belüli foglalkoztatás formáit,
- b) a szociális foglalkoztatásban részt vevők számát,
- c) a szociális foglalkoztatás keretében végzett tevékenységeket,
- d) a tevékenységekhez kapcsolódóan a szükséges személyi, tárgyi feltételeket,

- e) fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás esetén a munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikáját,
- f) az előállított termék, illetve szolgáltatás értékesítésének tervét,
- g) a szociális foglalkoztatásban részt vevő személy munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségeket.

A szakmai program nyilvánossága

A szakmai programot nyilvánosságra kell hozni, ennek érdekében ki kell függeszteni a foglalkoztató hirdetőtábláján. A szakmai program módosításakor a nyilvánosságra hozatalról ismételten gondoskodni kell.

IV. A szakmai program elkészítésének bemutatása

1. Bevezetés

A szervezet neve, címe, adatai:

A szervezet rövid bemutatása:

Foglalkoztatni kívánt intézmény, szervezet felépítésének, szakmai munkájának rövid összefoglalása.

A szervezet tevékenységei:

A szervezet tevékenységi körének felsorolása. (*TEAOR szerinti besorolás*)

A szakmai programra vonatkozó információk

A.) A szakmai program megnevezése, címe:

B.) A fenntartó neve, címe :

A foglalkoztatási program telephelyei: (ahol a foglalkoztatás folyik)

C.) A program működési köre:

- *Munka-rehabilitációs foglalkoztatás*
- *Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás*

D.) A finanszírozási igény jelzése:(időszak)

Munka-rehabilitáció/Fejlesztő –felkészítő foglalkoztatás

Foglalkoztatottak száma (fő)	Heti óraszám/ fő	Munkanapok száma	1 napra jutó támogatás Ft.-	...napra jutó támogatás Ft.-
Összesen:				

E.) Az adatok bizalmas kezelésre vonatkozó információk:

A programban résztvevők személyes adatait csak a Szociális törvényben, a Munka Törvénykönyvében a társadalombiztosítási és adó-jogszabályokban felhatalmazott személyek és szervek kezelhetik.

2. A program bemutatása

A célcsoport jellemzői:

Az intézmény szolgáltatásait igénybevevő, illetve a szakértői vizsgálaton részt vett emberek mentális és fizikai állapotára vonatkozó információk, az alábbiak szerint:

- nemek aránya,
- gondnokság alatt állók aránya,
- gazdasági aktivitás szerinti megoszlás,
- fizikai, mentális állapot jellemzői,
- egészségi állapotukra vonatkozó főbb jellemzők,
- önellátó képességük szintmeghatározással.

A foglalkoztatás általános célja:

- A munkaerőpiacról fizikai és mentális állapota miatt időlegesen, vagy tartósan kiszorult hajléktalan, fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkavégzés célú foglalkoztatása, annak érdekében, hogy rövid és hosszútávon képessé váljanak a nyílt munkaerőpiacra kilépni, ott tartósan munkát végezni, illetve védett körülmények között értékteremtő munkát végezni.

Konkrét cél:

Az intézmény igényeihez igazodva meghatározásra kerül, hogy

- hány órában, hány fő **munka-rehabilitációs** foglalkoztatása valósul meg, az adott intézményben értékteremtő munkán keresztül,
- hány órában, hány fő **fejlesztő-felkészítő** foglalkoztatása történik, értékteremtő munkavégzés által, kivezetéssel a védett-, illetve a nyílt munkaerőpiacra.

A munka-rehabilitáció célja:

- a szociális intézményben ellátott személy munkakészségének, valamint testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése, illetve fejlesztése, továbbá a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra való felkészítés.
- A munka-rehabilitáció az intézményi jogviszony keretében történik. A munka-rehabilitációban való részvételről az ellátott, illetve törvényes képviselője írásban megállapodást köt a szociális intézmény vezetőjével.
- A munkavégzés törvényes feltételei:
 - A munka-rehabilitációs tevékenység megválasztásánál a szociális intézmény vezetője figyelembe veszi az ellátott testi és szellemi képességeit, és speciális szükségleteinek megfelelően biztosítja az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit.
 - A munka-rehabilitáció időbeosztását az ellátott állapotának és képességeinek figyelembevételével egyénileg kell meghatározni az egyéni fejlesztési tervben úgy, hogy foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 és a heti 30 órát, és el kell érnie a napi 4 vagy a heti 20 órát.
 - Díjazás. A munka-rehabilitáció esetén a szociális intézmény vezetője az ellátottat munka-rehabilitációs díjban részesíti. A díj havi összege nem lehet kevesebb a mindenkor kötelező legkisebb munkabér 30 %-ánál.

Munka-rehabilitációs foglalkoztatás bemutatása konkrét foglalkoztatón keresztül: (SAVARIA REHAB-TEAM Kkht.)¹

A programban résztvevők száma: 13 fő

A munka-rehabilitációs foglalkoztatás időtartama: legalább napi 4, maximum 6 óra
(A munkaidő meghatározása a szakértői alkalmassági vizsgálat alapján történik, és az egyéni fejlesztési tervben rögzítjük!)

Foglalkoztatás formája: munka-rehabilitációs díjazásban részesülnek a résztvevők, foglalkoztatási szerződés alapján.

Valamennyi résztvevő bevonásával egyéni fejlesztési terv készül.

A foglalkoztatás előfeltétele:

- Foglalkoztatás-egészségügyi vizsgálat, egészségügyi alkalmasság
- szakértői alkalmassági vizsgálat, munka-rehabilitációs foglalkoztatásra javaslat

Bérezés: a mindenkori kötelező legkisebb munkabér 30 %-nál nem lehet kevesebb.

A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás célja:

- A szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint az ellátott felkészítése a védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre.
- A munkavégzés munkaviszony keretében határozott időre kötött munkaszerződés alapján folyik.

¹ SAVARIA REHAB-TEAM Kht. Szakmai programja (kézirat) Készítette: Horváth Olga

² 92/2008. (IV.23.) Kor. Rendelet a fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatáról

- Az intézményi jogviszony megszűnése esetén a fejlesztő-foglalkoztatásra irányuló jogviszony is megszűnik.
- A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás alanyára vonatkozó speciális szabályok:
 1. 16 évet betöltött személy foglalkoztatható
 2. A foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 8 órát és a heti 40 órát
 3. Munkaidő-keret nem alkalmazható
 4. Ha a munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, akkor részére legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani,
 5. A munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli és több műszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehető igénybe
 6. A kiküldetésre, kirendelésre, munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók

**Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás bemutatása konkrét foglalkoztatón keresztül:
(SAVARIA REHAB-TEAM Kkht.) ³**

A programban résztvevők száma: 23 fő

A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás időtartama: legalább napi 6, maximum 8 óra (A munkaidő meghatározását a szakértői vélemény tartalmazza!!!)

A foglalkoztatás formája: munkaviszonyhoz kötött foglalkoztatás, a programban résztvevőkkel határozott idejű munkaszerződést kötünk.

A foglalkoztatás előfeltétele:

- szakértői alkalmassági vizsgálat, fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra javaslat
- foglalkoztatás-egészségügyi vizsgálat, munkakörre való alkalmasság

Bérezés:

- A mindenkori minimálbér időarányos része (pl. 6 órás foglalkoztatás esetén a minimálbér 6 órára eső része)

A szociális foglalkoztatás keretében végzett tevékenységek

Azon munkatevékenységeket kell felsorolni a TEÁOR kód alapján, amelyekbe a szociális foglalkoztatásban résztvevő személyeket be kívánjuk vonni.

A munkatevékenységek tartalmi leírására, az egyes részfeladatok bemutatására is itt kerülhet sor.

A szociális foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételei

Személyi feltételek biztosítása:

A **személyi feltételeket** a 3/2006. (V.17.) ICsSzEM rendelet 5. §-a alapján kell meghatározni.

- 15 fő foglalkoztatottanként 1 fő segítőt
- 30 fő foglalkoztatott felett 1 fő foglalkoztatási-koordinátort kell biztosítani.

³ SAVARIA REHAB-TEAM Kht. Szakmai programja (kézirat) Készítette: Horváth Olga

A személyi feltételek meghatározása során szükséges rögzíteni

- Milyen végzettségű, képzettségű személy töltheti be a segítő és a koordinátor munkakört?
- Milyen speciális képzésen kell részt venni a foglalkoztatásban dolgozónak?

Tárgyi feltételek biztosítása:⁴

A szociális foglalkoztatás tárgyi feltételeinek biztosítása során a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002.(II.8.) SzCsM-EüM rendelet alkalmazása szempontjából a szociális foglalkoztatást szervezett **munkavégzésnek** kell tekinteni.

A munkáltató jogszabály által előírt kötelezettségének teljesítését érdemes a szakmai programban konkrétan bemutatni.

A munkáltató felelős azért, hogy

- az épületek, építmények a használatuk jellegének megfelelő szerkezetűek és szilárdságúak legyenek;
- olyan villamos berendezéseket alkalmazzon, amelyek nem okoznak tűz- vagy robbanásveszélyt;
- a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védve legyenek a közvetlen vagy közvetett érintés okozta villamos baleseti veszélyekkel szemben;
- az anyagok és a védőberendezések a feszültségre, a munkavégzési körülményekre és a villamos berendezéseket használó munkavállalók szakképzettségére figyelemmel kerüljenek megválasztásra.

A munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkahelyeket, a munkaeszközöket, illetve a felszereléseket és berendezéseket a **higiénés követelményeknek megfelelően rendszeresen takarítsák és tisztítsák.**

A munkáltató köteles gondoskodni:

- a munkahely, a munkaeszközök, a felszerelések és a berendezések rendszeres és folyamatos műszaki karbantartásáról,
- a munkavállalók biztonságára vagy egészségére veszélyt jelenthető hibák lehető legrövidebb időn belüli elhárításáról;
- a veszélyek elhárítására, illetve jelzésére szolgáló biztonsági berendezések (*pl. poroltó, tűzjelző készülék, hangosbemondó stb.*), eszközök rendszeres karbantartásáról, működésének ellenőrzéséről;
- a mentés, illetve a menekülés céljára szolgáló eszközök könnyen hozzáférhető helyen és üzemképes állapotban tartásáról;

A termelési (nem veszélyes) és települési (kommunális) szilárd hulladékot (szemetet) a munkahelyen elkülönítve kell gyűjteni és tárolni.

A munkavállalók részére megfelelő **öltözöt** kell biztosítani, ha a munkavégzéshez külön munkaruhát, védőruhát kell viselniük és – egészségügyi okok miatt vagy a munkavállalók

⁴ 3/2002. (II.08) SzCsM-EüM rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

korára, nemére tekintettel – nem várható el tőlük, hogy máshol öltözzenek át. Amennyiben nincs szükség kiépített öltözőre, akkor valamennyi munkavállaló részére biztosítani kell olyan zárható helyet, ahol a munkahelyen nem viselt ruháit tarthatja.

A munkavállalók részére elegendő és megfelelő **zuhanyozót** kell biztosítani, ha a munka jellege vagy egyéb egészségügyi ok ezt szükségessé teszi.

A férfiak és a nők részére külön mellékhelyiségről vagy a **mellékhelyiségek** elkülönített használatáról kell gondoskodni

Minden munkahelyen a tevékenység és a munkafolyamatok veszélyességétől, illetve az ott dolgozók számától függően kialakított **elsősegélynyújtó** felszerelést vagy mentődobozt, és a munkavállalók közül kiképzett, elsősegélynyújtásra kijelölt személy jelenlétét kell biztosítani.

Fontos, hogy a teljes fizikai és kommunikációs akadálymentesítés biztosítva legyen a telephelyen. A munkavégzés tárgyi feltételeinek biztosítása során a jogszabályi előírások mellett fontos, hogy a célcsoport sajátos igényeit is figyelembe vegyünk.

A fejlesztő- felkészítő foglalkoztatás fejlesztő programjának bemutatása⁵

A fejlesztő program bemutatása a SAVARIA REHAB-TEAM Kht. Intézményen belüli foglalkoztatás szakmai programján keresztül kerül bemutatásra.

Szakaszok	Beavatkozási területek	Tevékenységek
Előkészítő szakasz	személyi feltételek megteremtése	<ul style="list-style-type: none">▪ A résztvevők toborzása▪ Vizsgálatok elvégzése (foglalkoztatás-egészségügyi, alkalmassági)▪ Kiválasztás▪ Bejelentés a Szociális és Gyámhivatal felé▪ Munkaszerződés megkötése▪ Munkavédelmi-tűzvédelmi oktatás▪ A foglalkoztatást segítő munkatárs kiválasztása▪ A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásban résztvevő mesterek kiválasztása▪ Személyzet felkészítése
	Tárgyi feltételek megteremtése	<ul style="list-style-type: none">▪ Műhelyhelyiség kialakítása▪ Szerszámok beszerzése▪ Munkaruha elkészítése

⁵ SAVARIA REHAB-TEAM Kht. Szakmai programja (kézirat) Készítette: Horváth Olga

	Szervezési feladatok	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Működési engedélyeztetési eljárás elindítása ▪ Marketing – PR terv elkészítése (termékterv, értékesítési terv)
Foglalkoztatási- betanítási szakasz	Orientáció	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ismerkedés a munkaformákkal ▪ Ismerkedés a munkafeltételekkel, szabályokkal ▪ Az érdeklődési körnek, képességeknek megfelelő munkaterület kiválasztás
	Munkatapasztalat szerzés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ismerkedés munkafolyamatokkal, a termeléssel
	A munkához nélkülözhetetlen kompetenciák fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Munkafolyamatok elsajátítása ▪ A munkavégzéshez szükséges tanulási képességek fejlesztése ▪ Praktikus, munka releváns viselkedés kialakítása ▪ Munkabírás, munkatechnika fejlesztése ▪ Munkatevékenységhez kapcsolódó specifikus ismeretek és eszközhasználat kialakítása ▪ Munkafolyamatok betanulása
	Motivációs bázis fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Munkafeladatok végrehajtása ▪ Egyéni és csoportos munkatevékenységek végrehajtása ▪ Érdeklődési kör kialakítása ▪ Aktivitás, érdeklődés felkeltése ▪ Kitartás, terhelhetőség, munkatempó, munkaminőség fejlesztése
	Munkatapasztalat szerzés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Termelés
Utógondozás	Kivezetés a védett, vagy nyílt munkaerőpiacra	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban résztvevőknek lehetőséget biztosítunk arra, hogy támogatások mellett kipróbálhassák magukat valóságos munkafeltételek között, ▪ munkaerő-piaci ismeretek ▪ munkahelykeresés

Az előállított termék, illetve szolgáltatás értékesítésének terve

A Marketing terv - Értékesítési terv elkészítésének részletes módszertani ajánlást a Marketing és PR tervezés című fejezet tartalmazza.

Fontos!

- A termelés és az értékesítés előtt célszerű egy piaci igényfelmérést készíteni. Az igényfelmérés kiértékelése segítséget nyújthat abban, hogy a termékkészítés ne csak a raktárkészlet bővítését szolgálja, hanem piaci igényeket elégítsen ki.
- A foglalkoztatásba bevont minden résztvevő az egyéni képességeinek megfelelő munkafolyamattal legyen megbízva.

A piaci korlátok:

- A szociális szolgáltatási szektor kevés tapasztalattal és ismerettel rendelkezik a piaci működést illetően.
- Nincsenek az e piacot támogató rendszerek

Az értékesítés bővítése során az alábbi marketingeszközöket érdemes igénybe venni:

1. Üzlet kialakítása, ahol a termékek megvásárolhatóak, illetve az adott szolgáltatás megrendelhető. Az üzlet kialakításánál nagyon fontos, hogy frekventált, központi, könnyen megközelíthető helyen legyen.
2. A termékekről szóróanyagok, reklámanyagok eljuttatása cégekhez, intézményekhez, és a lakosság felé.
3. Direkt értékesítés formájában egyes termékekkel kapcsolatosan cégek és intézmények megkeresése, elsősorban ajándék- és használati tárgyak (pl.: bortartó, ágynemű, stb.) vásárlásával kapcsolatosan.
4. Web-áruház készítése, amelyen keresztül megrendelhetők a termékek.
5. Vásárokon való megjelenés, mely az értékesítés mellett jó reklámozási lehetőséget is biztosít.

A marketing elemek közül az árral, eladási hellyel, valamint promóciókkal lehet az eladást ösztönözni. Fontos, hogy olyan promóciókat működtessünk, amely elősegíti a lakosság és a cégek társadalmi felelősségvállalását. Minden termék eladásakor egy mellékelt szórólappal – e-mailes megrendelés esetén visszaigazoláskor – tájékoztatjuk a vásárlókat arról, hogy „*Ha tőlünk vásárol, azokat az embereket támogatja, akik kiszorultak a munkaerőpiacról, nem segélyből akarnak élni, hanem munkával kívánják a megélhetésüket biztosítani. Megrendelésével elősegíti a megváltozott munkaképességű és hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatását.*”

**A szociális foglalkoztatásban résztvevő személy munkavégzés terén történő
továbblépéshez biztosított lehetőségek**

Foglalkoztatás formája	Továbblépés lehetőségei	Továbblépés eszközei
Munka-rehabilitáció	<ul style="list-style-type: none"> • Magasabb óraszámú foglalkoztatás (Pl.: 4 órából 6 órába) • Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásba való átlépés 	<p>Mentális állapotot javító programok:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meglévő képességek, készségek gyakoroltatása - munkafolyamatok betanítása, tanulási képességek fejlesztése, - konfliktuskezelő és tűrő képesség fejlesztése - kommunikációs képesség fejlesztése - együttműködési készség fejlesztése <p>Fizikai-egészségi állapotot javító programok:</p> <ul style="list-style-type: none"> - egészségmegőrző szolgáltatások - folyamatos orvosi támogatás - fizikai erőletet javító programok - motoros funkciókat javító programok <p>Tanácsadó szolgáltatás:</p> <ul style="list-style-type: none"> - egyéni esetkezelés, - ügyintézés, - jogosultságokhoz való hozzájutáshoz segítségnyújtás, - közvetítés más intézmények felé.

Fejlesztő-felkészítő	<ul style="list-style-type: none"> • Nyílt munkaerőpiacra történő kilépés • Akkreditációs munkahelyen történő elhelyezkedés • Képzési programban való részvétel 	Mentori szolgáltatás⁶: Munkaerő-piaci szolgáltatások: <ul style="list-style-type: none"> - álláskeresőkhöz segítségnyújtás - tájékoztatás a társaság támogatott foglalkoztatási programjairól - tájékoztatás a munkaügyi központ szolgáltatásairól Információs szolgáltatás: <ul style="list-style-type: none"> - internet hozzáférés - tájékoztató anyagok igénybevétele, - szóbeli tájékoztatás, - telefonszolgáltatás Lakhatás: <ul style="list-style-type: none"> - szállás biztosítása - albérletbe való kilépés támogatása
-----------------------------	--	---

⁶ 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról 9/A. § A munkaügyi központ mentori szolgáltatás igénybevételét biztosíthatja az álláskereső vagy a munkaügyi központ más szolgáltatását igénybevevő, illetőleg a munkaügyi központtól támogatásban részesülő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az állami vagy más szervezetekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége. A mentori szolgáltatást a mentor nyújtja. A rehabilitációs járadékban részesülő személy számára történő rehabilitációs mentor kijelölésének szabályairól külön jogszabály rendelkezik.