



## SZEMPONTRENDSZER

### a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a számukra nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI.16) Kormányrendelet 10.§-ban foglalt személyes rehabilitációs tervek elkészítéséhez

#### **A munkáltató adatai:**

**Munkavállaló neve:**

**Munkakörének megnevezése:**

#### **Képzettsége, képesítése**

Legmagasabb (befejezett) iskolai végzettség, egyéb képesítések, képzettségek: (pl. szakirányú tanfolyamok, posztgraduális képzések stb.)

Amennyiben a munkavállaló elkezdte, de nem fejezte be a tanulmányait, a kimaradás okainak feltárása.

A szakirányok megjelölésével, feltérképezésével egy esetleges átszervezésnél, új munkaköröket tölthet be a munkavállaló, illetve egy elkezdett képzést befejezhet, amely nagymértékben elősegítheti a szakmai és pszichés fejlődését.

#### **A munkavállaló munkavégző-képességének felmérése, azok jellemzői**

Alapvető cél annak felmérése, hogy a károsodás, az adott funkcionális zavar vagy tünetegyüttes a nap illetve a munkaidő hány százalékában korlátozza a munka elvégzésében. Szükséges ismerni ehhez a ponthoz a kórelőzményt, az eddigi kórlefolyást (javult, stagnál, romlik) a jellemző tüneteket, a károsodás mértékét, a saját betegségről való tájékozottságot. Fel kell mérni az életvitelben adódó nehézségeket az otthoni segítő, illetve gátló tényezőket. A foglalkozás-egészségügyi szakorvos feladata, hogy a munkaterhelést, a munkavállaló munkakapacitását és az igénybevétel nagyságát egymáshoz viszonyítsa és a végső döntést meghozza.

A fizikai munkára való alkalmasság vizsgálatánál az alábbi funkciók mérése nem nélkülözhető:

- légzésfunkciós vizsgálatok
- szív terhelhetőségének vizsgálata
- izomerő kifejtésének vizsgálata

#### **A munkavállaló által folytatható tevékenységek illetve betölthető munkakörök**

Ezekben a kérdésekben az iránymutatást az NRSZH orvosai, foglalkozási rehabilitációs és szociális szakértői által végzett komplex felülvizsgálat megállapításai, ennek megtörténteig, illetve szükségességének hiányában a korábbi orvosi szakvélemények, munkaköri alkalmassági orvosi igazolások jelenthetik.

**A munkaviszony típusa és a munkarend megjelölése** A munka jellege és a jogi szabályozás meghatározza, hogy a végzendő munka tipikus vagy atipikus munkaviszonyban történő foglalkoztatást, továbbá általános munkarendet vagy munkaidő-keretben történő foglalkoztatást enged meg.

#### **A munkavállaló érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, szakmai előrehaladást biztosító pályatervek kialakítása az érintett személy bevonásával.**

E pont megválaszolását egy kérdőív segítheti, amely összeállításához segítséget nyújthat a segítő szolgálatok által felmért munkaerő-piaci igény. A lehetőségek és képességek összevetéséből ki lehet alakítani a szükséges és reális pályatervet.

#### **A tranzit-foglalkoztatás alanyai**

A Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Főosztály komplex bizottsága által B1 vagy C1 minősítési csoportba sorolt megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén a személyes rehabilitációs tervben végig kell vezetni az egyén útját a támogatott foglalkoztatás keretein belül, a nyílt munkaerőpiacra történő kivezetéséig, a minimum 6 hónapig tartó utánkövetés módszereinek beépítésével egyetemben.

**Felhívjuk a figyelmét arra, hogy tranzit-foglalkoztatás esetén a személyes rehabilitációs tervet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló kormányrendeletben meghatározott rehabilitációs terv keretei között, azzal összhangban kell elkészíteni. [Kormányrendelet 10.§ (3) bekezdés]**

#### **Az elérendő rövid- és hosszú távú célok meghatározása közösen az érintett személlyel**

A több apró és reálisan elérhető célok kitűzésével, majd a munkavállalók által elért eredményekből felépíthetők a középtávú, majd a távolabbi célok. Vezérmotívum kell, hogy legyen a munkavállaló sikerélményhez juttatása, amely további célok elérésére serkent, míg egy irreális cél kitűzéséből eredő kudarc kockára teheti az addig elért eredményeket is.

#### **A megfelelő foglalkoztatás biztosítását gátló körülmények feltárása és megszüntetése érdekében tervezett intézkedések**

E témakör kifejtéséhez és megvalósításához a munkavégzés körülményeinek, végzett tevékenységi körök, a megváltozott munkavállalók munkaképességének beható ismerete szükséges, amelyeket egymással párhuzamba állítva lehet tervezni a fejlesztéseket, illetve a szükséges átalakításokat.

#### **A segítő folyamat elemeinek meghatározása és a segítségnyújtás formái**

Részletesen vezessék végig, hogy az igénybe vett szolgáltatások milyen mértékben és hogyan hatottak a megváltozott munkaképességű munkavállalók egyéni fejlődésére, lehetséges-e további fejlesztés. A munkahelyek ergonómiai jellemzőit is ebben a pontban kell részletezni, illetve ezek segítő, fejlesztő hatásait is fejtsék ki.

#### **A munkavállaló együttműködésének formái**

A rehabilitációs terv lépéseinek meghatározásában nem elegendő a rehabilitációs szakemberek szakmai felkészültségére és tapasztalataira hagyatkozni. A terv elkészítésében a legfontosabb tényező maga a megváltozott munkaképességű munkavállaló, akinek szüksége van segítségre ahhoz, hogy megfelelő önismeretre és fejlettebb szakmai tudásra, felkészültségre tegyen szert. Mivel más és más módszerek alkalmazása lehet hatással egy-egy ember fejlődésére, így az adott szakember alakítsa ki az együttműködés valamilyen formáját. Hogy ez beszélgetés, szakmai tevékenység, közösségi munka, képzési, továbbképzési lehetőség stb. a munkavállaló személyisége, akarata, valamint a munkáltató által vállalt kötelezettség formája, jellege, határideje fogja eldönteni.

**Felhívjuk figyelmét, hogy a személyes rehabilitációs terv elkészítésének, értékelésének időpontját is fel kell tüntetnie, a tervet évente legalább egy alkalommal értékelni és szükség esetén módosítani kell.**

**Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal  
Foglalkozási Rehabilitációs Főosztály**