

DE ÁOK Családorvosi és Foglalkozás-egészségügyi Tanszék -
kötelező szinten tartó tanfolyam

Megváltozott munkaképességű személyek a munkaerőpiacon Munkahelyi rehabilitáció

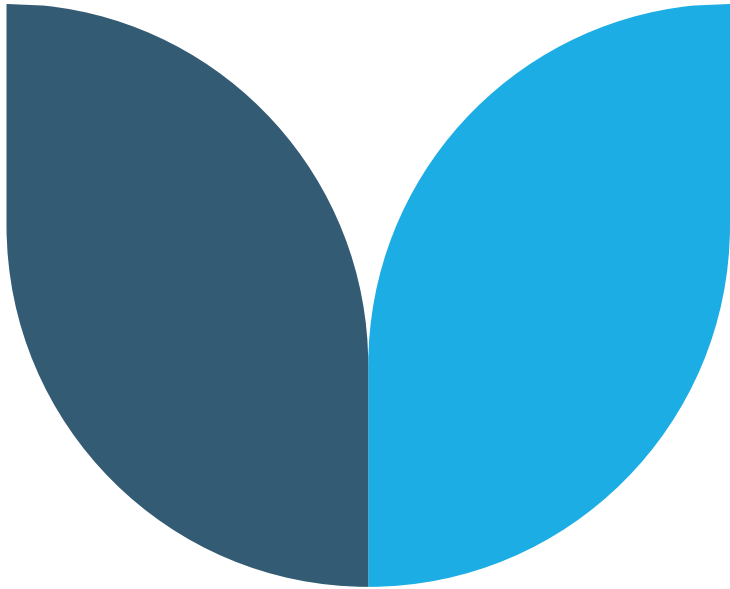
Összeállította: Bodnár Istvánné

Foglalkozási rehabilitációs szakértői névjegyzéken nyilvántartási számom: F-423/2023.

Munkahely: Debreceni Egyetem Megváltozott Munkaképességűek Szolgáltató Központja

Munkakör: rehabilitációs foglalkoztatási referens

Debrecen, 2026. szeptember 4



Szemléletváltás kapujában

Új nézőpont a megváltozott munkaképességre.

**„Nem az számít, amit elvesztettél, hanem az, amit azzal teszel, ami
maradt” (Robert Schuller)**



Miről beszélünk ma!!

I. Megváltozott munkaképességű személyek a munkaerőpiacon paradigmaváltás

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában résztvevőkről

Magyarországi foglalkoztatási adatokról

Gazdasági érdekeltségi rendszerekről

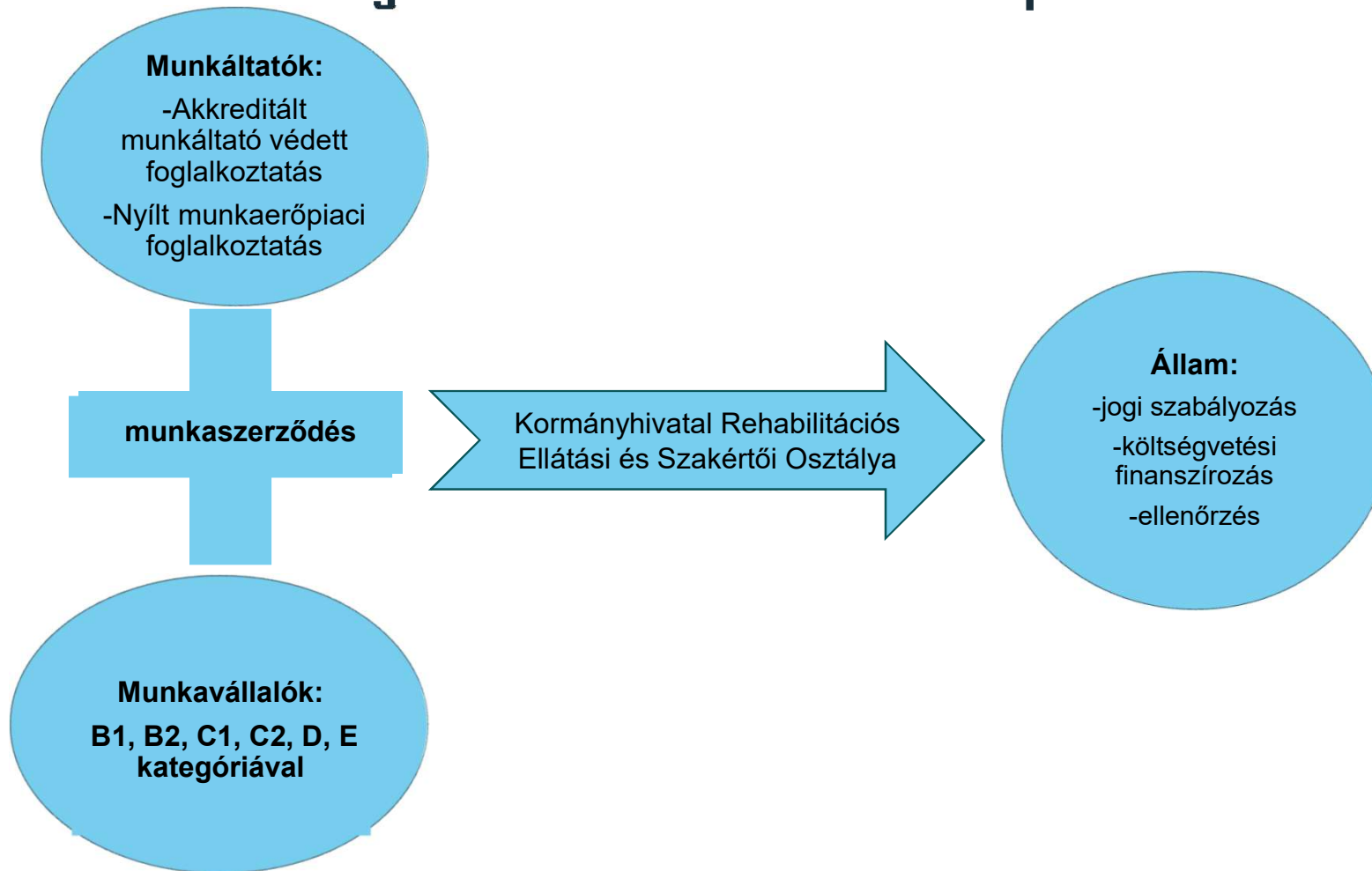
II. Munkahelyi rehabilitáció

Szemléletváltásról a nyílt munkaerőpiacon

Tartós betegséggel, fogyatékossgal a munka világában - Korlátok helyett képességek

I. Megváltozott munkaképességű személyek a munkaerőpiacon

Foglalkozási rehabilitáció szereplői



Magyarországi statisztikai adatok

Magyarország költségvetési törvényben kiadások és bevételek 2025.évi költségvetésében

A potenciális érintettek száma:

A KSH szerint mmk-ás személyek száma 464 ezer fő körüli.

Munkáltatók szempontjából néhány adat!!

Foglalkoztatási ráta: Jelenleg mintegy **150-160 ezer fő** dolgozik közülük aktívan. Ez közel **50%-os foglalkoztatási arányt** jelent a munkára képesek körében, ami hatalmas ugrás a tíz évvel ezelőtti 18-20%-hoz képest.

Akkreditált munkáltatók állami támogatása: 75 milliárd forint

- szervezetek száma: székhelyek száma: 543 - telephelyek száma: 1441
- mmk-ás foglalkoztatottak száma: 31 ezer fő

Megváltozott
munkaképesség
ű személyek a
munkaerőpiacon

Nyílt munkaerőpiaci gazdasági adatok

Nyílt munkaerőpiac: A dolgozó mmk-ás személyek **háromnegyede (75%)** már nem védett intézményekben, hanem a nyílt, versenypiaci vállalatoknál helyezkedik el.

Nyílt munkaerőpiac adatok / Magyarország 2026 évi költségvetéséből, és 2025-ös KSH adatok –saját feldolgozásban. /

- társasvállalkozások száma 2025 dec 31-én: 493.393 db
 - egyéni vállalkozások száma: 645.867 db
2025. dec. 31-i állapot - foglalkoztatottak létszáma szerint: 4 millió 624 ezer fő

REHA szempontjából, működő társasvállalkozások száma: 20-49 fő között 10 ezer, 50- 249 közötti 5 ezer, és 250 fő és feletti 1 ezer összesen: 16 ezer munkáltató

Nyílt munkaerőpiac bevétel

- rehabilitációs hozzájárulási adó /reha/ költségvetési tervezet szerint 2026 évi bevétel: 229 milliárd forint
- reha fizetésre kötelezett munkáltatóknál foglalkoztatott dolgozók száma: 1 665 560 fő reha bevétel kiváltása foglalkoztatással:

$$\frac{229 \text{ milliárd forint}}{2.905.200 \text{ forint}} = 78.824 \text{ fő (foglalkoztatás hiányában fizetendő reha "bírság")}$$

Foglalkoztatási formák az mmk-ás foglalkoztatásban



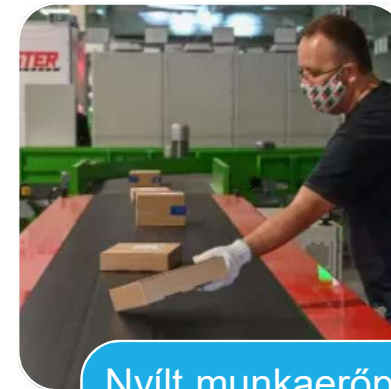
Közfoglalkoztatás

- Álláskereső mmk-ás rehabilitációs ellátásban részesülő személy
- Minimál bér 50%-a a teljes munkaidőre adott munkabér



Akkreditált védett foglalkoztatás

- Fejlesztő foglalkoztatás
- Támogatott foglalkoztatás
- Tranzit foglalkoztatás



Nyílt munkaerőpiac

- Munkavállaló munkaidő korlát és keresetkorlát nélküli foglalkoztatása
- Munkaáltatói érdekeltség a REHA és a szocho

1. Akkreditált munkáltatók

- 2005 óta van akkreditáció: személyi, tárgyi feltétel, ellenőrzés, egységesség
- Költségvetési támogatás - bérköltség és többletköltséghez – 100%-ban, szociális hozzájárulási adó 75%-ban
- Három éves keretszerződés bértámogatásra, munkahely kialakításra
- Ellenőrzés: a rehabilitációs feltételek biztosítását évente ellenőrzik. Formái: - Eseti ellenőrzés, - Éves átfogó (komplex)
- Ellenőrzést végző szervek: ÁSZ, MÁK, SZGYF
- Foglalkoztatottak:
 - B1, és C1 kategória és a 36. hónap alatt - tranzit foglalkoztatás
 - B2, C2, D, E kategória,
 - Rokkantsági járadékosok,
 - Fogyatékosági támogatásban részesülők
- Kötelező foglalkoztatniuk létszámtól függően: rehabilitációs tanácsadó, mentor és szükség esetén személyi segítő munkatársat.
- Jogszabályváltozás 2024-ben az mmk-ás létszám meghatározása a támogatás mértékében

**AKKREDITÁLT
FOGLALKOZTATÁS
JELLEMZŐJE**

2. Nyílt munkaerőpiaci munkáltatók

➤ A munkaadó a rehabilitációs hozzájárulási adó –reha- fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát.

➤ A rehabilitációs hozzájárulási adó megfizetése kiváltható a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával.

➤ 2026. évben a reha mértéke: 2.905.200 Ft/fő/év

Szochó kedvezmény mértéke 15 % - jogosultság alól kivétel költségvetési intézmény

➤ Atipikus foglalkoztatási formák: határozott idejű szerződés, részmunkaidő, távmunka

➤ Mmk-ás munkavállalókról nyilvántartási-, és elszámolási kötelezettség a NAV-nak / REHA előleg befizetés negyedévente és éves elszámolás következő év február 25-ig

➤ megőrzési kötelezettség -5 év

➤ Nincs a foglalkoztatásnál formai megkötés.

➤ Nincs beszámolási kötelezettség

Mely személyek, munkavállalók tartoznak az mmk-ás foglalkoztatási csoportba, milyen ellátásokra és kedvezményekre jogosultak

ÉRTELMI FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK ÁLTAL IGÉNYELHETŐ ELLÁTÁSOK



FOGYATÉKOSSÁGI TÁMOGATÁS (FOGYTÁM)	a 18. életévét betöltött súlyos fogyatékossgal élő személy, aki a törvényben meghatározott fogyatékossgal rendelkezik	havi alapösszege 36 341 Ft , emelt összege 44 729 Ft	mellette is igényelhető rokkantsági járadék, rehabilitációs ellátás vagy rokkantsági ellátás
EMELT ÖSSZEGŰ CSALÁDI PÓTLÉK	a 18. életévét betöltött tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személy, az iskoláztatási támogatásra való jogosultság megszűnésének időpontjától	havi összege 20 300 Ft	mellette is igényelhető rokkantsági járadék, rehabilitációs ellátás vagy rokkantsági ellátás
ROKKANTSÁGI JÁRADÉK	akinek legalább 70%-os mértékű egészségkárosodása a 25. életéve betöltése előtt keletkezett, és azóta folyamatosan fennáll	havi összege 60 715 Ft	mellette is igényelhető fogyatékossgai támogatás vagy emelt összegű családi pótlék
REHABILITÁCIÓS ELLÁTÁS	megváltozott munkaképességű személyek, akik rehabilitálhatónak minősülnek	havi összege 42 618 Ft-tól 71 030 Ft-ig terjedhet	mellette is igényelhető fogyatékossgai támogatás vagy emelt összegű családi pótlék
ROKKANTSÁGI ELLÁTÁS	megváltozott munkaképességű személyek, akiknek rehabilitációja nem javasolt	havi összege 42 618 Ft-tól 213 090 Ft-ig terjedhet	mellette is igényelhető fogyatékossgai támogatás vagy emelt összegű családi pótlék

MUNKAJOGI KEDVEZMÉNYEK	Évi 5 munkanap pótszabadság Munkakör és munkafeltételek az egészségi állapothoz igazítása
SZJA KEDVEZMÉNYEK	SZJA-ból - egyes betegségek és az igazolás alapján
ELLÁTÁS MELLETTI MUNKAVÉGZÉS	keresetkorlát, munkaidő korlát, és munkaköri korlát nélküli munkavégzés
JOGSZABÁLYOK ALAPJÁN JÁRÓ EGYÉB KEDVEZMÉNYEK	közlekedési kedvezmény parkolási igazolvány közgyógyellátás

Hogyan készüljön fel az mmk-ás személy az álláskeresésre

Rendelkeznie kell **érvényes komplex minősítéssel, rehabilitációs dokumentumokkal.**

Motiváló tényezők: jövedelemszerzés, egészségügyi rehabilitációt követő továbblépés, önállósodási kísérlet, unalom, magány érzésének felszámolása, közösségbe tartozás, csapatmunka, bizonyítási vágy, munka - mint az élet hasznos eltöltése, aktivitás érzése, kezdeményezés visszavétele stb.

Felkészülés az álláskeresésre! döntenie kell, hogy :

mit szeretne csinálni, milyen munkakörben szeretne dolgozni,
a megmaradt képességei milyen munkakör elvégzésére és munkaintenzitás fenntartására teszik őt alkalmassá.

az álláskeresés egyik legfontosabb mozzanata a reális célállás meghatározása.

2024. május óta a RESZO nyújt mentori szolgáltatást amellyel segíti az elhelyezkedést és a beillesztést.

Az ügyfél elhelyezkedése történhet:

- Önállóan álláskeresői portálok felkeresésével, nyílt munkaerőpiacon
- Akkreditált szolgáltató szervezet segítségével
- Állami foglalkoztatási szerv segítségével – közfoglalkoztatás
- Vállalkozás indításával
- Östermelői tevékenység indításával
- Egyéb módon



Mmk-ás munkavállalók álláskeresése – célállást meghatározó tényezők

MUNKAERŐ-PIACI ELVÁRÁSOK:

- szakma / diploma
- szakmai tapasztalatok
- képességek, kompetenciák
- jogosítvány, idegen nyelv ismerete
- munkaerő-piaci igények



SZUBJEKTÍV ELVÁRÁSOK:

- célok, tervek, motiváció
- egészségi állapot, megmaradt képességek,
- érdeklődési kör,
- jövedelem, cafeteria, juttatások
- karrier / előmenetel,
- szakmai fejlődés,
- feladatok jellege, mélysége, felelősség, kihívás

A célállás kialakítása előtt érdemes mérlegelni: az mmk-ás személy

- iskolai végzettségét,
- munkatapasztalatát utolsó munkahelyeken ellátott munkaköröit és a feladatokat,
- tulajdonságait, képességeit, kompetenciáit, van-e jogosítványa, számítógépes ismerete,
- különösen fontos az
 - egyéni egészségi állapota, a terhelhetősége,
 - a szükséges munkakörülmények
 - a megmaradt képességeknek megfelelő feladatok megtalálása
- és egyéb elvárásai (utazás, közelség, fizetés, feladat jellege, stb.)

Megváltozott munkaképességű munkavállalók álláskeresése – jellemző munkakörök

<https://ertekvagy.hu/feor-kereso>

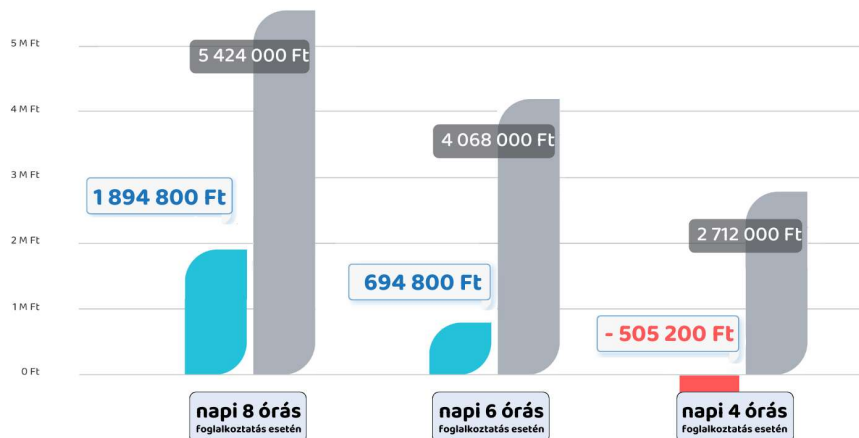
<https://ertekvagy.hu/munkakor-seged>

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában jellemző munkakörök bemutatása az Emberi Erőforrások Minisztériuma megbízásából és támogatásából készült „100 foglalkozás egészségi tényezői a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában” kiadvány alapján került összeállításra.

A jellemző munkakörök az alábbi szempontok alapján kerülnek bemutatásra:

- A foglalkozás rövid leírása
- Betölthető munkakörök
- Készségek és kompetenciák
- A foglalkozás jellege
- A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása
- Lehetséges kórok
- Kizáró, korlátozó okok és tényezők
- Fokozott baleseti kockázat
- Prevenációs előírások és javaslatok
- Fogyatékosági és képességbeli megfelelés
- Munkahelyi adaptáció

A foglalkoztatás költségeinek alakulása
egy rehabilitációs hozzájárulás terhére alkalmazott
MMK munkavállaló és egy **ép munkavállaló** esetében
12 hónapos foglalkoztatási időszakra vetítve



	MMK munkavállaló	NEM MMK munkavállaló	MMK munkavállaló	NEM MMK munkavállaló	MMK munkavállaló	NEM MMK munkavállaló
heti munkaidő:	40 óra		30 óra		20 óra	
bruttó munkabér:	400 000 Ft		300 000 Ft		200 000 Ft	
SZÓCHÓ:	52 000 Ft		32 000 Ft		26 000 Ft	
Béreköltség:	5 424 000 Ft		4 068 000 Ft		2 712 000 Ft	
kiváltott rehabilitációs hozzájárulás összege	-2 905 200 Ft	-	-2 905 200 Ft	-	-2 905 200 Ft	-
SZÓCHÓ kedvezmény összege	-624 000 Ft	-	-468 000 Ft	-	-312 000 Ft	-
VALÓS BÉRKÖLTSÉG 12 hónapra	1 894 800 Ft	5 424 000 Ft	694 800 Ft	4 068 000 Ft	-505 200 Ft	2 712 000 Ft

A foglalkoztatás költségeinek alakulása egy rehabilitációs hozzájárulás terhére alkalmazott
MMK munkavállaló és egy ép munkavállaló esetében, 12 hónapos foglalkoztatási időszakra vetítve.



Mmk-ás személyek foglalkoztatásának előnyei

Megtakarítás:

- Reha 2.905.200 Ft/fő/év**
- Szochó kedvezménye max. 624.000 Ft/fő/év**
- Társasági adóalapot csökkentő tétel:** 20 főt nem haladja a létszám és max összeg - az adóév első napján érvényes minimálbér összegéig
- Vállalkozói bevételt csökkentő tétel (vállalkozói szja):** egyéni vállalkozó 50%-ban mmk-ást foglalkoztat, a vállalkozói adóalap meghatározásánál a bevétel csökkenthető az alkalmazottnak fizetett bérrel, max a minimálbér összegéig
- Kisvállalati adóalapot csökkentő tétel (KIVA):** Nem képezi az adó alapját a kedvezményezett foglalkoztatott után érvényesíthető kedvezmény éves összege, vagyis az mmk-ás munkavállalók a szochó szerint kedvezményezett foglalkoztatottnak tekinthetők, az utánuk igénybe vehető kedvezmény ez alapján érvényesíthető.
- Foglalkoztatást bővítő támogatások.:** Eu-s????, és hazai forrás

Egyéb előnyei:

Szervezeti szinten: pozitív hatások

Működés optimalizálása, feladatok tervezése, mmk-ások által végzett előkészítő – kiegészítő tevékenységek

CSR – társadalmi felelősségvállalás – rehabilitációs foglalkoztatás előnyei, munkáltatói márká mint érték.

Működés optimalizálása, feladatok tervezése, mmk-ások által végzett előkészítő – kiegészítő tevékenységek

Pályázatokon előnyt jelenthet az mmk-ások foglalkoztatása

II. Munkahelyi rehabilitáció

„ A megváltozott munkaképesség nem a teljesítmény hiánya, hanem a munkavégzés egy másfajta módja”

Szemléletváltás a nyílt munkaerőpiacon

Tartós betegséggel a munka világában - Korlátok helyett képességek

Szemléletváltás a nyílt munkaerőpiacon

7-es dián már ismertetett adatokból! a magyar állam 2026 évben 229 milliárd forint bevételre számít a rehabilitációs hozzájárulásból. Ezt a „büntetési adó” -nemet kiválthatja a munkáltató mmk-ás munkavállalók foglalkoztatásával. (reha állami bevétel / egy főre jutó 2.905.200. Ft)

Ez az összeg közel **78.827 fő mmk-ás munkavállaló alkalmazásával lenne kiváltható.**

Vannak olyan nyílt munkaerőpiaci munkáltatók, akik nagyon is komolyan veszik a társadalmi felelősségvállalást az esélyegyenlőség biztosítását és a jogszabályi keretek adta lehetőségek mentén mindent megtesznek annak érdekében, hogy az mmk-ás munkavállalóik létszámát növeljék.

Az mmk-ás munkavállalók létszámnövelésének két formája lehetséges a nyílt munkaerőpiacon:

- egyrészt meghatározott munkakörök kialakításával és erre mmk-ás álláskereső toborzása (HR feladat).
- másrészt pedig már állományi létszámukban lévő tartós betegséggel élő munkavállalóinkat hozzásegíteni mindazon juttatáshoz, ami a betegségéből, balesetéből eredő egészségkárosodásának mértéke szerint jogszabály alapján őt megilleti.

Szemléletváltásban közreműködők



Mmk-ás munkavállaló jogállása és védelme a munkajogban 1

A Munka Törvénykönyve védi a megváltozott munkaképességű munkavállalót is.

- Az Mt. és a hatályos jogszabályok a megváltozott munkaképességű személyt a munkaviszonnyal összefüggésben védi - a munkaviszony létesítését a munkáltató nem tagadhatja meg pusztán a megváltozott munkaképességre hivatkozva, ez ugyanis hátrányos megkülönböztetésnek minősülne.

A munkaviszony létesítésénél, illetve a munkaviszony fennállása alatt a munkáltatót pedig köti az un. **ésszerű alkalmazkodás** követelménye.

- Ennek megfelelően a munkáltató köteles a munkakörülményeket úgy alakítani, hogy a munkát a megváltozott munkaképességű személy is elláthassa.
- A munkavállaló ezt csak akkor tagadhatja meg, amennyiben ez aránytalan, indokolatlan terhet jelentene számára.



Mmk-ás munkavállaló jogállása és védelme a munkajogban 2

Az Mt. a **felmondási korlátozások**at a megváltozott munkaképességű munkavállalókra is kiterjeszti.

- A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát ugyanis a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti csak meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.
- Bármelyik fél megszegi a rá irányadó szabályokat, jelentős mértékű kártérítési felelőssége is keletkezhet
- A hatályos hazai jog (és a nemzetközi jog is) védelemben részesíti az egészséges és biztonságos munkavégzést, melynek érdekében mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára jogokat és kötelezettségeket ír elő.
- A szabályok betartása megelőzheti a balesetek nagy részét, olyan rendszer azonban nem hozható létre, amelyben ezek a rizikók teljesen kiküszöbölhetők lennének.



Munkahelyi tapasztalatok



Az eredményes munkavállalás alapfeltétele:

Munkavállaló számára fontos, hogy elfogadja sérültségét, vagy az egészségi állapotát, akkor lehet sikeres a munkavállalás.

Megtanuljon és tudjon együtt élni a tartós betegségével, vagy a fogyatékosságával

Munkahely felkészült az mmk-ás munkavállaló alkalmazására, Befogadó, elfogadó vezetők és munkatársak

Munkahelyi tapasztalatok:

Megfelelő munkakörben 100%-os teljesítményre képesek

Elkötelezettebbek

Megbízhatóbbak

Ragaszkodóbbak

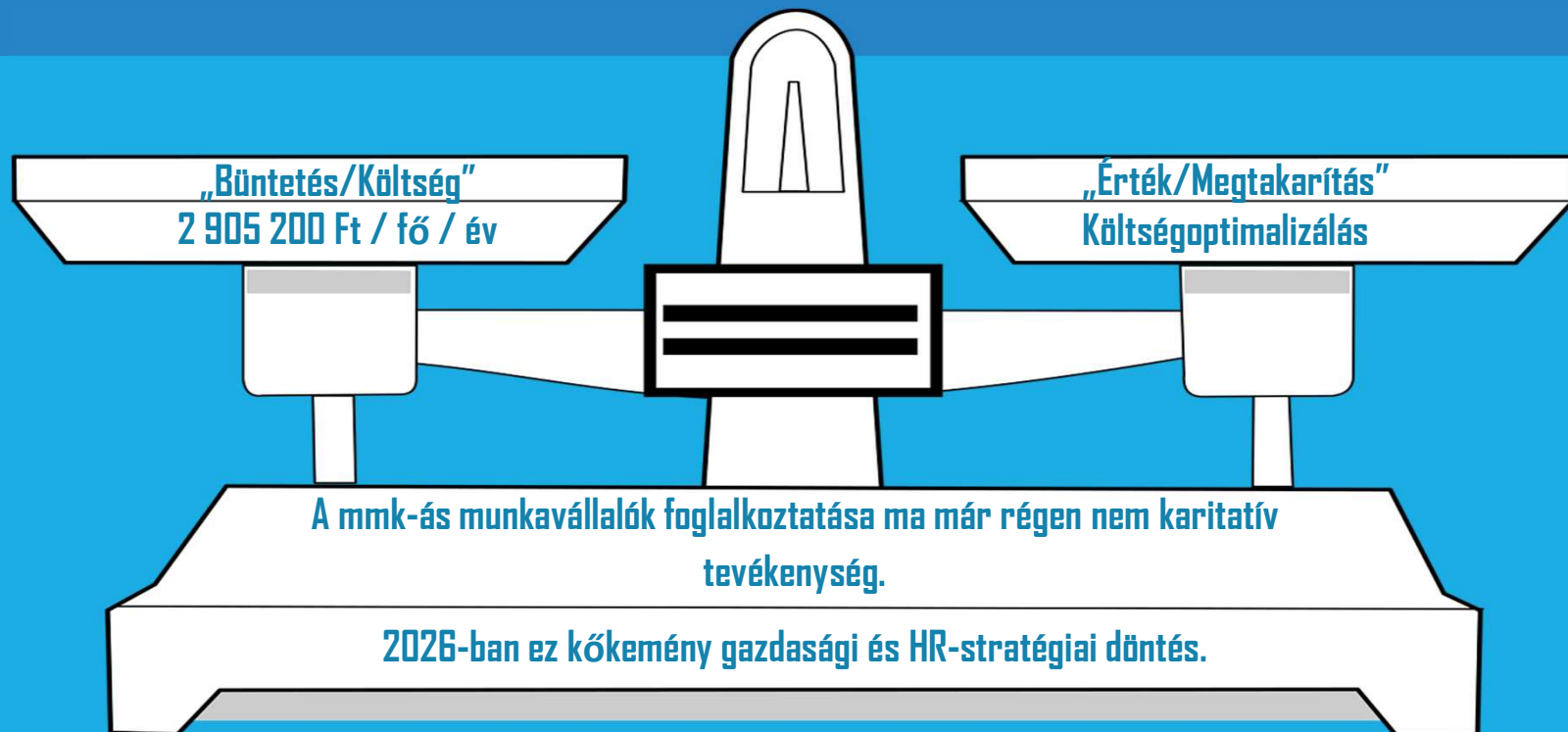
Jobb a monotónia tűrésük

Munkáltató elégedett, és bizalommal fordul a munkavállaló felé



Paradigmaváltás átfogó szemlélete

Cél: a „leszázákolás” - „rokkantosítás” elavult fogalmak végleges eltörlése, helyett új fogalmak, mint „egészségkárosodás mértéke”, „egészségi állapot mértéke fogalmak használata



Két ismeretlen szerzőtől származó idézet!

„A jó üzemorvos nemcsak azt mondja meg, mit nem szabad, hanem azt is megmutatja, hogyan lehet biztonságosan.

„Az Önök szakvéleménye nem csupán egy pecsét, hanem egy esély a teljes értékű életre. „

Esetismertetés

A munkavállaló profilja: Egy 42 éves adminisztratív dolgozó, aki hosszan tartó betegség után 50%-os egészségi állapotú (megváltozott munkaképességű) minősítést kapott, és rehabilitációs ellátásban részesül.

A probléma / Előzmény: A korábbi munkakörét a fizikai vagy mentális terhelés miatt nem tudta ellátni, ezért el kellett hagynia a megszokott munkahelyét. Új esélyt a nyílt munkaerőpiaci rehabilitációs foglalkoztatás jelentett.

A munkahelyi adaptáció:

- A munkáltató részmunkaidős (napi 6 órás) adminisztrációs pozíciót ajánlott fel.
- Ergonomikus munkahelyet alakítottak ki (speciális szék, megfelelő világítás).
- Mentort jelöltek ki a beillesztés segítésére és biztosították a fokozatos terhelést.

Munkáltatói előnyök:

- A cég 25 fő feletti létszám esetén csökkenthette vagy elkerülhette a magas – 2026-ban már 2 905 200 Ft/fő/év összegű – rehabilitációs hozzájárulás megfizetését.
- Igénybe vehették a rehabilitációs foglalkoztatás után járó aktuális bértámogatási és adókedvezmény-lehetőségeket.

Eredmény: A munkavállaló visszanyerte a munkakedvét és anyagi biztonságát, a munkáltató pedig egy lojális, motivált szakemberrel bővítette a csapatát, miközben optimalizálta humánerőforrás-költségeit.

Esetismertetés

Minta Anna, 42 éves, 20 éve pályán lévő diplomás szakápoló egy megyei kórház belgyógyászati osztályán.

Egészségi állapot: Annánál súlyos, progresszív rheumatoid arthritist dg, amely a kéz kisízületeit és a térdeit érintette.

A komplex minősítés során **B2-es kategóriájú (egészségi állapota 51-60% közötti), megváltozott munkaképességű** személynek nyilvánították, aki nem rehabilitálható, de tartós rehabilitációval foglalkoztatható.

A konfliktus: A betegsége miatt Anna már nem volt képes a betegek emelésére, forgatására, és a 12 órás, folyamatos állással járó műszakok elviselhetetlen fájdalmat okoztak neki. A kiesése (tp) miatt nőtt a terhelés a többi ápolón, a menedzsment pedig a felmondását mérlegelte az alkalmatlanságra hivatkozva.

Az intézményi beavatkozás és rehabilitációs folyamat

A kórház HR osztálya és a fogl-eü orvos a hatályos jogszabályi kötelezettségek (az ésszerű alkalmazkodás elve) és a gazdasági ösztönzők alapján a **belső munkaerő-megtartás** mellett döntött.

A folyamat lépései:

- **Munkakör-elemzés és felmérés:** A fogl-eü szakorvos meghatározta a korlátozó tényezőket (fizikai megterhelés tilalma, finommotoros precíziót igénylő tartós kézmunka korlátozása).
- **Munkahelyi adaptáció (Áthelyezés):** Anna áthelyezésre került a kórház **Központi Betegfelvételi és Adminisztrációs Osztályára**, valamint részben az osztályos **dokumentációs és minőségirányítási feladatok** ellátására.
- **Ergonómiai igazítás:** Biztosítottak számára egy speciális, ergonomikus forgószéket, amely tehermentesíti a térdeit, valamint diktálást segítő szoftvert a számítógépes munkához, hogy kíméljék a kézizületeit.
- **Munkaidő-átszervezés:** A 12 órás váltott műszak helyett napi **6 órás részmunkaidős, fix délelőtti** foglalkoztatási formát alakítottak ki.

Eredmények és tapasztalatok

A munkavállaló szempontjából:

Anna nem esett ki a munka világából, megmaradt a hivatástudata és a társadalmi hasznosságérzete. Részmunkaidős bére mellett – a hatályos szabályok értelmében – a **rehabilitációs ellátását is megkapta**, ami biztosította az anyagi stabilitását. Megkapta a törvényileg járó **évi 5 munkanap pótszabadságot** is.

A munkáltató (kórház) szempontjából:

- **Szakmai érték megtartása:** Egy olyan lojális, 20 éves kórházi és klinikai tapasztalattal rendelkező szakembert tartottak meg, aki pontosan ismeri a belső rendszereket, a latin terminológiát és a dokumentációs követelményeket. Ezt a tudást egy külsős adminisztrátor nem tudta volna azonnal hozni.
- **Pénzügyi előnyök:**
 - Mivel a kórház több mint 25 főt foglalkoztat, Annával csökkenteni tudták a kötelező 5%-os kvótát, így jelentős összeget takarítottak meg a **rehabilitációs hozzájárulás** alól.
 - Anna munkabére után a kórháznak **nem kellett szociális hozzájárulási adót fizetnie**

Felhasznált szakmai anyagok

<https://ertekvagy.hu/kezdolap>

<https://munkavedelem.fesz.eu/hirek/modszertani-segedlet-munkahigienes-eljarasokhoz>

<https://www.webbeteg.hu/cikkek/egeszseges/2016/uzemorvosi-vizsgalatok>

Saját előterjesztés Pszichiátriai Érdekvédelmi Fórum 2013.

Köszönöm a megtisztelő figyelmüket!

**Elérhetőségeim: Tisza István Kollégium , 4027
Debrecen. Egyetem sgt 13. fszt**

bodnar.istvanne@unideb.hu, bodnarnerozi@gmail.com

+36 (52) 512-700/ 73574, 06-30-3756186

