****

**Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа на**

**Европейския социален фонд**

**BG05M9OP001-2.005-0116-C01 “ Иновативни интегрирани услуги за подкрепена заетост за лица с увреждания”**

**Роли и отговорности на ключовите заинтересовани страни по време на RTW процеса (процеса по връщане на работа)**

Много хора участват в разработването и прилагането на RTW план. По-долу са изброени ролите и отговорностите на някои от тези ключови заинтересовани страни.

Работникът

Служителят, който се връща на работа след отпуск за нетрудоспособност, трябва да бъде активен участник в разработването на RTW плана. Служителят може:

* да докладва необходимостта от отпуск за нетрудоспособност възможно най-скоро, за да получи помощ и да се стартира RTW процеса;
* да допринесе за разработването на плана за RTW;
* да спазва препоръките на доставчиците на здравни грижи;
* да поеме лична отговорност за поддържането на физическото и психическото си здраве;
* незабавно да уведоми RTW координатора и мениджъра, ако се натъкне предизвикателства по време на RTW процеса.

Координаторът на RTW

Координаторът на RTW е основното лице за контакт за всички заинтересовани страни по време на RTW процеса. По време на процеса координаторът на RTW може:

* да съдейства на служителя в отпуск при кандидатстване за обезщетения или получаване на медицинска помощ;
* да си сътрудничи със служителя за разработване на RTW план;
* да осъществява връзка с мениджърите, колегите на служителите, представителите на профсъюзите и доставчиците на здравни грижи, за да се гарантира, че служителят е подкрепен по време на процеса по RTW.

Освен това координаторът на RTW може:

* да съдейства на висшите ръководители да изготвят политики и процедури за RTW на организацията;
* да следи и оценява RTW програмата.

Мениджърът

Връзката между връщащия се служител и прекия му ръководител е от решаващо значение за осигуряването на успешен процес на RTW. Служител, който се връща на работа след отпуск за нетрудоспособност, трябва да се чувства удобно да обсъжда всички предизвикателства, с които се сблъсква на работа, с ръководителя си, така че работният план може да бъде променен, ако е необходимо и според нуждите, особено ако има риск от рецидив или нараняване.

Мениджърът трябва да създаде връзка, основана на доверие и уважение. По време на RTW процес, мениджърът трябва:

* да следи, за да гарантира, че работните практики са безопасни за служителя, който се връща да работи;
* да помогне на RTW координатора да идентифицира възможностите за работа или настаняването, които биха могли да подпомогнат служителя;
* да работи с координатора на RTW за анализ на общите нужди на всяка задача.

Доставчикът на здравни грижи

Подкрепящите доставчици на здравни грижи могат да бъдат от съществено значение за успешното завръщане на служителя на работа. Те могат:

* да обсъдят описанието на длъжността със служителя, за да проучи RTW опциите;
* пълно да попълнят формулярите за оценка на функционалния капацитет, идентифициране искания за работа, които могат да доведат до рецидив или нараняване на служителя;
* да предлагат промени в задачите или настаняванията, които биха могли да намалят напрежението на служителя.

Представителят на Съюза

Представителят на синдиката е защитник на служителя на работното място.

Той може:

* да осигурява видима поддръжка на програмата;
* да помогне да се идентифицират възможностите за работа на RTW;
* да подкрепя служителя по време на RTW процеса.

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз**