



# **A Békéscsabai Tankerületi Központ 1/2024. (II.27.) szabályzata Esélyegyenlőségi Terv**

Készítette:

Békéscsaba, elektronikus időbélyegző szerint

**Bánki András**  
**tankerületi igazgató**  
**Békéscsabai Tankerületi Központ**

A Békéscsabai Tankerületi Központ jelen Szabályzatát az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központról szóló 134/2016. (VI. 10.) Korm. rendelet 5. § (2) bekezdés 9. pontjában biztosított középirányítói hatáskörömben eljárva, a Klebelsberg Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás 40. §-a alapján jóváhagyom:

Budapest, elektronikus időbélyegző szerint

**Hajnal Gabriella**  
**elnök**  
**Klebelsberg Központ**

## Tartalomjegyzék

I. Fejezet .....	3
Általános rendelkezések .....	3
1. A szabályzat hatálya .....	3
2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek .....	3
II. Fejezet.....	4
Kiemelt célcsoportok.....	4
III. Fejezet .....	5
Helyzetfelmérés.....	5
IV. Fejezet .....	5
Konkrét célok .....	5
V. Fejezet .....	6
Konkrét intézkedések, programok.....	6
Az esélyegyenlőségi referens .....	8
1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre .....	8
2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	9
VII. Fejezet.....	9
Záró rendelkezések.....	9
Helyzetfelmérés.....	10
2. számú melléklet.....	11
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról.....	11
3. számú melléklet.....	12
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról .....	12
4. számú melléklet.....	13
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről.....	13
5. számú melléklet.....	14
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékosággal élő gyermek neveléséről.....	14
6. számú melléklet.....	15
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap.....	15

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Békéscsabai Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Tankerületi Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 5. § (2) bekezdés f) pontjában biztosított jogkörömben eljárva a következő szabályzatot adom ki.

## I. FEJEZET

### ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. A szabályzat hatálya

**1. §** A szabályzat szervezeti és személyi hatálya kiterjed:

- a) a Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére,
- b) valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre,
- c) a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények közalkalmazottaira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott).

#### 2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek

**2. §** (1) A Tankerületi Központ elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket tesz az alapelvek sérülése esetén.

(2) A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhat.

(3) Tankerületi Központ az előmenetel során nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.

(4) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, továbbá a vonatkozó egyéb jogszabályok és a Tankerületi Központ belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében a foglalkoztatottak között betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit, és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

(5) A Tankerületi Központ tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,

- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(6) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény III. fejezetében foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

(7) A Tankerületi Központ tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megfélemlítést és megtorlást.

**3. §** A fenti célokat szem előtt tartva a Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

**4. §** A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

## II. FEJEZET

### KIEMELT CÉLCSOPORTOK

**5. §** (1) Az esélyegyenlőségi törvény és jelen szabályzat keretein belül a Tankerületi Központ – különösen a jobb munkakörülmények biztosítása, a munkaszervezés és a létszámleépítés vonatkozásában – kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi foglalkoztatotti csoportokat:

- a) női munkatársak,
- b) 40 évnél idősebb foglalkoztatottak,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak, és más kisebbségek,
- e) két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő,

- f) tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak, valamint a két vagy több gyermekes nők,

(2) A Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

### III. FEJEZET

#### HELYZETFELMÉRÉS

**6. §** (1) A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználható adatok egy része – így különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák **2024. január 22. napi** állapotot tükrözik, melyet jelen szabályzat *1. számú melléklete* tartalmaz.

(2) A Tankerületi Központ évente, február 28. napjáig helyzetfelmérést készít. A helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- a) mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- b) éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- c) elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?
- d) elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével?
- e) elégedettek-e a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével?

### IV. FEJEZET

#### KONKRÉT CÉLOK

**7. §** (1) A munkáltató a megüresedett állásra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során a 2. §-ban felsoroltak szerint nem tesz különbséget.

(2) A munkáltató a kiválasztás során elősegíti a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazását.

**8. §** A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére.

**9. §** A munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi keretek között és a mérlegelési jogkör fenntartása mellett – elsősorban a belső kiválasztásra épít.

**10. §** A munkáltató támogatja a foglalkoztatottak szakmai képzéseken, tanfolyamokon való részvételét.

**11. §** (1) A 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

(2) A szülési vagy fizetés nélküli szabadságon lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató gyermek-, illetve családi rendezvényeire; segíti a szülési vagy fizetés nélküli szabadságról visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését.

(3) Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő szülők), a gyermek otthoni gondozásáról visszatérő szülő, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számára a munkáltató lehetőséget biztosít részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

**12. §** A munkáltató a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő foglalkoztatottak betanítására.

**13. §** A munkakörülmények, különös tekintettel a 40 éven felüli, a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak helyzetének javítására a munkáltató:

- a) az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés,
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel kedvezőbbé és ellenőrzöttebbé teszi.

**14. § (1)** A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a Tankerületi Központ az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról – a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten – nyilvántartást vezet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges és személyes adatok csak a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló általános adatvédelmi rendeletének (általános adatvédelmi rendelet), továbbá az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok bármikor megtehetőek.

(2) A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- a) nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról (2. melléklet),
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról (3. melléklet),
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (4. melléklet),
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (5. melléklet).

## V. FEJEZET

### KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

**15. §** A munkáltató a **2024. évben** az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

a) *Az egyes hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozó külön rendelkezések*

A Tankerületi Központban a foglalkoztatás szabályaiban csak a jogszabályokban meghatározott, és az európai uniós irányelvekben is megengedett, a munka jellege és természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető, lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés (munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak, Kit. alapján történő besorolásbeli különbségek, vezető-beosztott stb.) létezik.

A Tankerületi Központ a biztonságos munkafeltételek megteremtése, a munkakörülmények javítása, a munkatársak helyzetének könnyítése érdekében a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási pozícióját folyamatosan figyelemmel kíséri, szükség esetén intézkedéseket foganatosít. A lehetőségekhez mérten az akadálymentes munkakörnyezet kialakítása megtörtént, fogyatékos foglalkoztatottak esetében különös figyelmet fordít az egyenlő esélyű hozzáférés követelményére.

A Tankerületi Központ a juttatások jogosultjainak meghatározásánál kiemelt figyelmet fordít az érintett munkatársakra.

*b) A női munkatársak helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések*

A női dolgozók előnyben részesülnek a munkaszüneti napok körüli munkarend kialakítása során.

Tervezett intézkedések:

A munkaszüneti napok körüli munkarend kialakításakor a szervezeti egységek működését biztosító ügyeleti rendszert a lehetőségek szerint - gyermeküket nem egyedül nevelő - férfi dolgozókkal oldják meg a szervezeti egységek vezetői.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, humánpolitikai osztályvezető

*c) A gyermeküket egyedül nevelő nők és férfiak, valamint két vagy több gyermekes nők helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések*

A Tankerületi Központ az ebbe a csoportba tartozó munkatársak eltérő, illetve részmunkaidőben történő foglalkoztatásának engedélyezését prioritásként kezeli.

Tervezett intézkedések:

Az általános munkarend (heti 40 óra) betartása és a munkafolyamatok zökkenőmentes megszervezése mellett, az érintett kérelmére és az adott szervezeti egység vezetőjének javaslatára - indokolt esetben - a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi az eltérő vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatást.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezető, humánpolitikai osztályvezető

*d) A negyven évnél idősebb foglalkoztatottak (nők, férfiak) helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések*

A negyven év felettiakkal kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés a Tankerületi Központ gyakorlatában nem fordul elő. A felvételi, foglalkoztatási eljárások során a kor, mint kritérium nem szerepel, annak jelentősége a hatályos jogszabályok előírásainak megfelelően csak az illetmény besorolás megállapításakor merülhet fel.

Tervezett intézkedések:

Az új felvételre kerülő foglalkoztatottak esetében a munkáltató igyekszik megtartani a 40 év feletti foglalkoztatottak arányát.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, humánpolitikai osztályvezető

*e) A romák, más kisebbségek és fogyatékos személyek helyzetének értékelése*

A munkatársak közül a címben szereplő csoportokba tartozók esetében a Tankerületi Központ különösen kiemelt feladatának tekinti az érintett munkatársak helyzetének javítását, foglalkoztatásukat elősegíti.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

f) *A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, illetve a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló foglalkoztatottak helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések*

A munkáltató vállalja, hogy munkaidő-kedvezményt biztosít a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló foglalkoztatottak részére, amennyiben gyermekük orvosi vizsgálaton vesz részt.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

g) *Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése*

A fenti célok biztosítására a munkáltató által kijelölt kormánytisztviselő esélyegyenlőségi referensi feladatokat lát el.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

h) *Daganatos betegséggel, egyéb tartós fogyatékossgal küzdők helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések*

A munkáltató vállalja, hogy hetente 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a daganatos betegségben szenvedő, valamint havonta 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a maradandó fogyatékossgal élő foglalkoztatottak egyéb tartós megbetegedésben (pl. ételintolerancia, cukorbetegség, magasvérnyomás, stb.) szenvedő foglalkoztatottak részére, amikor orvosi kezelésen, vagy orvosi vizsgálaton, illetve egyéb terápián vesz részt.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

## AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

### 1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

**16. §** (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja az esélyegyenlőségi referens munkatárs foglalkoztatását. Az esélyegyenlőségi referens munkakör osztott munkakörben is ellátható.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az esélyegyenlőségi terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése és annak a munkáltatóval való egyeztetése,
- b) a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a tárgyévet követő év március 15. napjáig jelentést készít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak tárgyévi megvalósulásáról, amelyet jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére, a



célok és a célcsoportok bővítésére vonatkozó javaslatával együtt.

## **2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén**

**17. §** (1) A Tankerületi Központ lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben meghatározott módon.

(2) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megfélemlítés, valamely hátrány kilátásba helyezése, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az Esélyegyenlőségi törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a *6. melléklet* szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, álláspontjával együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni. A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt szervezeti egység folytatja le, legfeljebb 10 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(5) Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt eset meglétét (különösen zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt esemény megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

(6) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

(7) Amennyiben az ügy az egyeztetés során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett munkatársat tájékoztatja az általa igénybe vehető eljárásokról.

## **VII. FEJEZET**

### **ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

**18. §** (1) Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztetve.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

(3) Jelen esélyegyenlőségi terv a Klebelsberg Központ elnökének jóváhagyó aláírásához kötődő elektronikus időbélyegző szerinti időpontban lép hatályba, ezzel egyidejűleg a Békéscsabai Tankerületi Központ korábbi esélyegyenlőségi terve hatályát veszti.

(4) Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztetve.

1. számú melléklet

**Helyzetfelmérés**

A létszámadatok és statisztikák **2024. január 22.** napi állapotot tükrözik.

Tankerületi központ kormánytisztviselői dolgozóinak létszáma:	42 fő
ebből nők száma:	35 fő
40 év felettiiek száma:	22 fő
ebből a nők száma:	19 fő
megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők	3 fő
roma származásúak	0 fő
tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak	0 fő 2 fő

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban dolgozók létszáma: 1501 fő

Köznevelési dolgozók létszáma: 282 fő.

**2. számú melléklet**

**Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáraól**

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**3. számú melléklet**

**Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról**

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Szülő neve:	
Születési ideje:	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**4. számú melléklet**

**Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről**

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	
Fenti adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**5. számú melléklet**

**Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről**

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

**6. számú melléklet**

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap**

Foglalkoztatott neve, beosztása:	
Munkáltató neve, címe:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

....., 20.....

.....  
esélyegyenlőségi referens