



A Kazincbarcikai Tankerületi Központ 31/2017. (06.26.) szabályzata

A Kazincbarcikai Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve

Készítette:

Kazincbarcika, 2017. június 26.


.....
Székelyné Varga Mária Ágnes
tankerületi igazgató
Kazincbarcikai Tankerületi Központ



A Kazincbarcikai 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, 2017. ^{07.} ⁰⁵


.....
dr. Solti Péter
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
VI. Fejezet	7
Az esélyegyenlőségi referens	7
3. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre	7
4. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	7
VII. Fejezet.....	8
Záró rendelkezések.....	8
1. számú melléklet.....	9
Helyzetfelmérés.....	9
Az esélyegyenlőségi program kiemelt hátrányos helyzetű társadalmi csoportjai	9
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 fogyatékosról, megváltozott munkaképességről.....	13
5. számú melléklet.....	14
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal 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 Kazincbarcikai 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 és kormányzati ügykezelőire, munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények közalkalmazottaira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott, vagy munkavállaló).

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 Kjt., Kttv., Mt., 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 munkavállalói csoportokat:

- a) nők,
- b) 40 év felettek,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak,
- e) két vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő,
- f) tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak.

(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 felhasználandó adatok egy része – így különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák 2017. május 31.-i állapotot tükrözik. A helyzetfelmérést a szabályzat *1. számú melléklete* tartalmazza.

(2) A Tankerület évente, december 31-ig 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 rendszeres évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

(2) A GYED-en és GYES-en lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató gyermek-, illetve családi rendezvényeire; segíti a GYED-ről és GYES-ről 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 rész munkaidőben történő foglalkoztatásra.

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

a pályakezdő munkavállalók 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 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 2017. évben az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

a) A Tankerületi Központ a Terv megvalósulása érdekében létrehozza az **Esélyegyenlőségi Bizottságot**.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatkörébe tartozik az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy évente beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Felelős: Jogi és esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos

b) Az **egyenlő bánásmód** elve megvalósulásának alapfeltétele, hogy az állaspályázatok megfogalmazása, munkaerő felvétele során ne szerepelhessenek életkori és más a 2.§-ban felsorolt kitételek. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell elsősorban helyezni.

Felelős: HR referens

Határidő: folyamatos

c) A munkáltató vállalja, hogy a közsférát érintő **humánerőforrás leépítést** fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi. A munkáltató vállalja, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez köti. A munkáltató a

nyugdíj előtt álló közalkalmazottak munkaidejét a beleegyezésük nélkül nem csökkentheti.

Felelős: Tankerületi igazgató

Határidő: folyamatos

d) A Kazincbarcikai Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, a 10 éven aluli gyermekét egyedül nevelő, a tartósan beteg szülőt ápoló, a legalább 50%-os mértékű fogyatékkal rendelkező, megváltozott munkaképességű a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő kormánytisztviselők, közalkalmazottak körét az Esélyegyenlőségi Bizottság közreműködésével önkéntes adatszolgáltatás alapján folyamatosan méri fel.

Felelős: Szakmai igazgatóhelyettes

Határidő: folyamatos

VI. FEJEZET

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

3. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

16. § (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja jogi végzettségű 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 és a munkatársak érdek-képviselői szervével 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 tárgyevi megvalósulásáról, amelyet – az érdek-képviselői szerv véleményezését követően – jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére, a célok és a célcsoportok bővítésére vonatkozó javaslatával együtt.

4. 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 érdek-képviselői szervhez vagy az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az érdek-képviselői szerv és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást (a foglalkoztatottak nagyobb csoportját érintő ügyekben valamennyi érdek-képviselői szervet) a beérkezett panaszról és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügyvel kapcsolatosan. 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 igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

- (4) Az esélyegyenlőségi referens, illetve az érdek-képviselői szerv a panaszt – 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) Jelen esélyegyenlőségi terv a 2017. július 1. napjától a 2019. június 30. napjáig tartó időszakra vonatkozik.
- (2) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet legkésőbb 2019. július 1. napjáig elfogadják.
- (3) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

1. számú melléklet

Helyzetfelmérés

A munkáltató a munkáltatói intézkedést igénylő helyzetfelmérések elkészítéséhez, ill. magához a munkáltatói intézkedés megvalósításához az alábbi, a munkahely szempontjából releváns, ún. szenzitív adatokat (különleges személyes adatokat) is kezelheti:

- családi állapot (pl. két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő; 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő; tartósan beteg gyermeket egyedül nevelő munkavállaló);- egészségügyi állapot (pl. fogyatékos, tartós betegség),

A különleges személyes adatok az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján, a meghatározott munkáltatói cél teljesülése érdekében, titkosan, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

Az esélyegyenlőségi program kiemelt hátrányos helyzetű társadalmi csoportjai

Az esélyegyenlőségi programnak a településen/társulás területén élő hátrányos helyzetű csoportokra kell irányulnia, akik számára a sikeres élet és társadalmi integráció esélye a helyi társadalmat célzó fejlesztések és beruházások ellenére korlátozott marad a különböző területeken jelentkező hátrányaikat kompenzáló esélyegyenlőségi intézkedések nélkül. Bár az egyenlő bánásmód megsértése más hátrányos védett csoportok esetében is megfigyelhető jelenség, a fogyatékos személyek, a nők és a romák esetében a hátrányos helyzettel és szegénységgel is erőteljesen összefüggő jelenségekről van szó. Jelen Útmutató az esélyegyenlőségi helyzetelemzés és intézkedések kiemelt hátrányos helyzetű társadalmi csoportjainak a **romákat, a nőket és a fogyatékos személyeket** tekinti. A helyzetelemzéshez és az intézkedések megtervezéséhez elsősorban tehát a nőkre (lányokra), a romákra és a fogyatékos emberekre vonatkozóan szükséges az adatokat és információkat összegyűjteni, illetve elemezni, az ő lehetőségeiket, helyzetüket javító programot kell kidolgozni. Az esélyegyenlőség érvényesülésének problémája a különböző településeken további hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, különböző élethelyzetben lévő egyének esetében is felmerülhet. Ennek megfelelően az esélyegyenlőségi program által célzott hátrányos helyzetű társadalmi csoportok köre a helyi sajátosságokra reagálva – az esélyegyenlőségi törvény szempontjait figyelembe véve – bővíthető.

A helyzetelemzés alapján **intézkedési tervet** kell készíteni. Az intézkedési terv célja olyan beavatkozások tervezése, amelyek a helyzetértékelésben felvetett problémákra megoldást nyújtanak. A helyi esélyegyenlőségi programnak kiemelt figyelmet kell fordítania:

- a) az oktatás és a képzés területén a jogellenes elkülönítés megelőzésére, megszüntetésére;
- b) az oktatásban, képzésben megjelenő sztereotipikus pályaorientáció megváltoztatására;
- c) a lakóhelyi szegregáció felszámolására;
- d) a közszolgáltatásokhoz, valamint az egészségügyi szolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítására;
- e) munkaerőpiaci, tevékenységi szegregáció visszaszorítására;
- f) a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci hátrányainak csökkentésére, foglalkoztatási esélyeik javítására;
- g) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére a helyi önkormányzat döntéshozatalában, illetve az általa fenntartott vagy támogatott intézményekben, és az önkormányzat által ellenőrzött szolgáltatások körében;
- h) a hátrányos helyzetű csoportok tagjai részvételének elősegítésére a döntéshozatalban, ill. a közügyek irányításában.

Kormánytisztviselők	fő
Létszám:	
Ebből:	
határozatlan idejű kinevezéssel rendelkezők:	
határozott idejű kinevezéssel rendelkezők:	
nő:	
40 évnél idősebb korú:	
fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű:	
gyermekes munkavállaló:	
2, vagy annál több 10 éven aluli gyermeket nevelő:	
gyermekét egyedül nevelő:	
tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő:	
tartósan beteg szülőt ápoló:	
roma identitású	

Közalkalmazottak	fő
Létszám:	
Ebből:	
határozatlan idejű kinevezéssel rendelkezők:	
határozott idejű kinevezéssel rendelkezők:	
nő:	
40 évnél idősebb korú:	
fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű:	
gyermekes munkavállaló:	
2, vagy annál több 10 éven aluli gyermeket nevelő:	
gyermekét egyedül nevelő:	
tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő:	
tartósan beteg szülőt ápoló:	
roma identitású	

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 az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, 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 az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, 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 fogyatékosról, megváltozott munkaképességről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, 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 az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, 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