



A Tatabányai Tankerületi Központ 3/2024. (IV. 11.) számú szabályzata a Tatabányai Tankerületi Központ esélyegyenlőségi tervéről

Kiadmányozta:

Tatabánya, elektronikus időbélyegző szerint

Vereckei Judit
tankerületi igazgató
Tatabányai Tankerületi Központ

A Tatabányai Tankerületi Központ jelen Szabályzatát az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központtról szóló 134/2016. (VI. 10.) Korm. rendelet 5. § (2) bekezdés 9. pontjában biztosított középírányítói hatáskörömben eljárva, a Klebelsberg Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás 1. mellékletének 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	7
Konkrét intézkedések, programok.....	7
VI. Fejezet	8
az esélyegyenlőségi referens és eljárása.....	8
1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre	8
2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	9
VII. Fejezet.....	9
Záró rendelkezések.....	9
1. számú melléklet.....	11
Helyzetfelmérés.....	11
2. számú melléklet.....	12
Nyilatkozat az eltartott (14 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról.....	12
3. számú melléklet.....	13
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról	13
4. számú melléklet.....	14
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről.....	14
5. számú melléklet.....	15
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről.....	15
6. számú melléklet.....	16
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap.....	16

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Tatabányai Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Tankerületi Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 5. § (2) bekezdés g) pontjában biztosított jogkörömben eljárva, a 35. § (4) bekezdésében, valamint a 39. § (3) bekezdés r) pont rb) alpontjában rögzítettek végrehajtása érdekében 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 foglalkoztatottjaira (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) A 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 kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.), a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: 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) érdekképviselőhez 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 foglalkoztatotti 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) nők,
- b) 40 év feletti,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak,
- e) 14 év alatti – egy vagy több – 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 a 2024. évi állapotot tükrözik. A helyzetfelmérést a szabályzat *1. számú melléklete* tartalmazza.

(2) A Tankerületi Központ évente, február 28-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 feladatkört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérítések 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 jelen szabályzat 5. § (1) bekezdés e) pontja szerinti 14 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és nevelési-oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

(2) A szülési, illetve 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, illetve fizetés nélküli szabadságról visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését.

(3) Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 14 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 feladatkörök 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 14 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról (2. számú melléklet),
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról (3. számú melléklet),
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (4. számú melléklet),
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (5. számú melléklet).

V. FEJEZET KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

15. § (1) A munkáltató az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el a jelen szabályzat hatálybalépését követően:

- a) A Tankerületi Központ vállalja, hogy a munkaerő-felvételnél nem lehet kizáró tényező az, hogy a leendő foglalkoztatottnak speciális munkakörülményre (pl.: akadálymentes környezetre) van szüksége a munka ellátásához. Ennek érdekében a Tankerületi Központ vállalja, hogy az igazgatási feladatellátási helye, valamint szervezeti egységei elhelyezését biztosító épületek vonatkozásában forrásaihoz és egyéb lehetőségeihez mérten törekszik az akadálymentes környezet megteremtésére és a munkahely speciális igényű foglalkoztatott számára történő megközelíthetőségének egyenlő feltételek melletti biztosítására.
felelős: tankerületi igazgató, szakmai vezető, gazdasági vezető
határidő: folyamatos
- b) A Tankerületi Központ a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt továbbra is az adott munkához szükséges iskolai végzettségre, szakmai képzésre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
felelős: tankerületi igazgató, szakmai vezető
határidő: folyamatos
- c) A családos foglalkoztatottak számára kedvezmények biztosítása:
A Tankerületi Központ a gyermekes foglalkoztatottak napi munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és nevelési-oktatási intézmények nyitva tartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket. Úgyszintén figyelembe veszi az idős vagy beteg hozzátartozó ápolásával kapcsolatos igényeket (pl.: nappali ellátás vagy házi gondozó időbeosztása). Ezek érdekében a Tankerületi Központ szervezeténél 2020. október 1-jétől bevezetett és alkalmazott rugalmas munkaidőt tesz lehetővé, a foglalkoztatott és a munkáltató igényeit összeegyeztetve.
felelős: tankerületi igazgató, szakmai vezető
határidő: folyamatos

- d) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:
A Tankerületi Központ a szakképzett foglalkoztatotti kör bővítése érdekében – lehetőségeihez mérten és szervezeti adottságaival egyező módon – biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét a foglalkoztatottjai számára. Ennek érdekében a feladatkör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.
felelős: tankerületi igazgató, szakmai vezető, gazdasági vezető
határidő: folyamatos
- e) Az egyenlő bánásmód, illetőleg a hátrányos megkülönböztetés miatti (esélyegyenlőségi törvényben meghatározott) panasztétel biztosítása:
Az egyenlő bánásmód vélt vagy valós megsértése esetén a Tankerületi Központ valamennyi foglalkoztatottját megilleti az a jog, hogy az esélyegyenlőségi törvényben meghatározottak alapján a Tankerületi Központ esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a tankerületi igazgató részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és a döntéshez – melyet a javaslat kézhezvételétől, vagy amennyiben tankerületi igazgatói meghallgatás is szükséges, úgy annak befejezését követő 10 munkanapon belül a vezetőnek meg kell hoznia – a szükséges terjedelmű megoldási javaslattal él.
felelős: tankerületi igazgató, szakmai vezető, esélyegyenlőségi referens
határidő: folyamatos

VI. FEJEZET

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS ÉS ELJÁRÁSA

1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

16. § (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja esélyegyenlőségi referens foglalkoztatását. Az esélyegyenlőségi referens a Tankerületi Központ igazgatójának közvetlen irányítása, vezetése alatt működő szervezeti egység.

(2) Az esélyegyenlőségi referens általános, illetve a szervezeti és működési szabályzatban foglalt feladata:

- a) a Tankerületi Központ foglalkoztatottjainak bevonásával elkészíti a Tankerületi Központ esélyegyenlőségi tervét,
- b) felügyeli az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott intézkedések megvalósulását,
- c) elősegíti a jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesítését előmozdító intézkedések előkészítését és annak egyeztetését,
- d) kivizsgálja a feladatkörébe tartozó panaszokat és közérdekű bejelentéseket,
- e) elvégzi az esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének vizsgálatát, és erről a tankerületi igazgató részére beszámolót készít,
- f) figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, helyzetfelmérést készít, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az esélyegyenlőség biztosítására.

2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

17. § (1) A Tankerületi Központ lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben, illetve a Tatabányai Tankerületi Központ Panaszokkal és közérdekű bejelentésekkel kapcsolatos eljárásról szóló szabályzatában 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. számú 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 – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, álláspontjával együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja a panaszt. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a panasz kivizsgálásáról 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 panaszt benyújtó 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 Klebelsberg Központ elnökének jóváhagyó aláírásához kötődő elektronikus időbélyegző szerinti időpontban lép hatályba.

(2) Az esélyegyenlőségi tervet és annak mellékleteit szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztetett szerint.

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

(4) Jelen szabályzat hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszíti a korábbi, az esélyegyenlőségről szóló 2/2020. (I. 23.) számú szabályozás.

1. számú melléklet

Helyzetfelmérés

A Tatabányai Tankerületi Központ állományában lévő – igazgatási székhelyén és telephelyén dolgozó – alkalmazottak száma 2024. január 1-jén:

Az igazgatási székhelyen foglalkoztatottak adatai	Fő
Létszám:	63
Ebből:	
Szellemi foglalkoztatott:	60
Fizikai foglalkoztatott:	3
Nő:	55
Gyermeket nevelő foglalkoztatott:	27
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatott:	3
40 évnél idősebb korú foglalkoztatott:	45
5 éven belül nyugdíjjogosultságot elérő foglalkoztatott:	4
Felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatott:	44 (nő: 37)
Középfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatott:	18 (nő: 17)
Alapfokú végzettségű foglalkoztatott:	1 (nő: 1)
Vezető beosztásban foglalkoztatott:	8 (nő: 6)
Részmunkaidős foglalkoztatott:	2
Határozott időre foglalkoztatott dolgozó:	1
Továbbképzésben részt vevő foglalkoztatott:	60
Bejáró foglalkoztatott:	30

A Tatabányai Tankerületi Központ állományában lévő köznevelésben foglalkoztatottak létszáma 2024. január 1-jén:

A köznevelési intézményeknél foglalkoztatottak adatai	Fő
Létszám:	2588
Ebből:	
Pedagógus munkakörben foglalkoztatott:	1891
Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott:	317
Egyéb – kisegítő – munkakörben foglalkoztatott:	380

2. számú melléklet

Nyilatkozat az eltartott (14 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