

**Török János Mezőgazdasági és Egészségügyi Szakgimnázium és  
Szakközépiskola**

**ESELYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA**

Jóváhagyta: Bácskai József  
Készítette: Kataticsné Vezsenyi Erika  
Készült: 2017. december 28.  
Hatályos: 2018. január 1-től

Ervényes visszavonásig!

A Török János Mezőgazdasági és Egészségügyi Szakgimnázium és Szakközépiskola - mivel költségvetési szervként 50 főnél több munkavállalót foglalkoztat - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. §-a alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el:

## **1. Általános rendelkezések**

A jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltakat az intézmény kötelesek betartani:

- jogviszonyaik létesítése során,
- jogviszonyaikban,
- eljárásaik és intézkedéseik során.

**Az esélyegyenlőségi terv tartalma:**

- az esélyegyenlőségi terv céljai, a célokkal kapcsolatos elkötelezettségek, vállalások,
- az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó konkrét célok és a célok eléréséhez szükséges eszközök,
- az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos adatkezelés,
- az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladat-és hatáskörök.

## **2. Az esélyegyenlőségi terv célja, a célokkal kapcsolatos elkötelezettségek, vállalások**

**Az esélyegyenlőségi terv alapvető célja:**

Az esélyegyenlőségi terv alapvető célja az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése az intézmény által foglalkoztatottak között, így különösen:

- a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása,
- a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása.

**Az esélyegyenlőség általánosan megfogalmazott céljai érdekében megfogalmazott intézményi kötelezettségek, vállalások**

Az intézmény célja az esélyegyenlőség biztosítása során, hogy betartsa:

- a közvetlen, és
- a közvetett

hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó előírásokat.

Az intézmény elkötelezett a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartására, és nem hoznak olyan rendelkezéseket, 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 (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az intézmény vállalja, hogy betartja a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

(Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tulajdonságaival rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.)

Az intézmény, mint munkáltató vállalja, hogy tartózkodik a hátrányos megkülönböztetéstől:

- a munkához való hozzájutásban, így az álláshirdetésben, a felvételnél, az alkalmazási feltételekben,
- a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, az elősegítő eljárással összefüggésben.

Az esélyegyenlőség céljait érintő területek

Az intézmény vállalja, hogy a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát betartják és figyelemmel kísérik különösen az alábbi területeken:

- a foglalkoztatási jogviszony keletkezése,
- a személyi juttatások,
- a szakmai előmenetel,
- a továbbképzési lehetőségek,
- a munkakörülmények,

- a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó jogszabályok alapján járó juttatások,
- az intézmény belső szabályzatai alapján járó juttatások,
- a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények,
- kártérítési, illetve fegyelmi felelősség érvényesítése,
- szülői szabadság kérelmezése.

### **3. Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó konkrét célok és a célok eléréséhez szükséges eszközök**

Az intézmény az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi célokat határozza meg:

- a személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenségek csökkentése, megszüntetése,
- munkakörülmények vonatkozásában megmutatkozó esélyegyenlőtlenségek felszámolása,
- szakmai előmenetel és képzés területén az esélyegyenlőség biztosítása,

#### **3.1. A személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenség csökkentése, megszüntetése**

A hátrányos munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének megteremtése középtávú célkitűzés. A célok eléréséhez alkalmazandó eszközök:

- az alapilletmények kötött rendszerén túl biztosítani kell a személyi juttatással járó feladatok ellátásában való részvételét valamennyi hátrányos helyzetű csoportnak úgy, hogy adott feladat esetében meg kell kérdezni valamennyi érintettet arról, hogy:
  - milyen jellegű feladatot, tevékenységet szeretne, tudna ellátni,
  - milyen időbeosztás lenne számára megfelelő,
  - milyen leterheltség az elfogadható, illetve ideális számára;
- a megkérdezettek válaszai alapján kell összehangolni és megszervezni a feladatellátást úgy, hogy a hátrányos helyzetű csoportok többi munkavállalóval szembeni hátránya mérséklődjön, illetve megszűnjön,
- az összehangolási, szervezési feladatoknál figyelembe kell venni, hogy egyes munkavállalók több hátrányos helyzetű csoportba is beletartozhatnak, ezért kérésüket nagyobb súllyal kell figyelembe venni.

##### **3.1.1. A nők, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök**

Lehetőséget kell adni számukra, hogy az alapilletmények kötött nagyságán túlmenően egyenlő eséllyel vegyenek részt azokban a feladatokban, melyekhez pótlékok, illetve külön személyi juttatások járnak (pl.: osztályfőnöki pótlék)

Cél, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok - hátrányos helyzetükből fakadó tényezőket csökkentve - lehetőséget kapjanak a munkavégzéshez kapcsolódó juttatások körébe tartozó:

- jutalom,
- túlmunka, helyettesítés,
- készenléti, ügyeleti díj,

- egyéb munkavégzéshez kapcsolódó juttatás egyenlő eséllyel történő eléréshez.

Cél, hogy a foglalkoztatottak sajátos juttatásai esetében is egyenlő igénybevételi, hozzáférési lehetőséget biztosítson az intézmény, így gondoskodni kell arról, hogy a hátrányok csökkenjenek a különböző sajátos juttatások biztosítása terén is.

### ***3.1.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Az idősebb munkavállalóknál úgy kell megteremteni a személyi juttatások jogszabályokban meghatározott mértékét, hogy azon felül egyenlő eséllyel vegyenek részt olyan feladatokban, melyekért külön díjazás jár. A munkát, feladatot ekkor úgy kell megszervezni, hogy az igazodjon a munkavállaló fizikai, egészségi állapotához, helyzetéhez.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.1.3. A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Cél, hogy a roma foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.1.4. A fogyatékkal élő személyek, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel, melynek során külön figyelembe vételre kerül az érintett személy fogyatékának jellege.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.1.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék.

Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermekei betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.1.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt ked

vező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék, mivel azt egyedülállóként kell megoldania.

Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermeke betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.1.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A pályakezdők a vonatkozó jogszabály alapján meghatározott személyi juttatásban részesülnek. Pályakezdő fiataloként a családalapítás időszakában azonban jelentős anyagi terhei lehetnek, ezért hátrányos helyzetük leküzdése érdekében biztosítani kell számukra is a lehetőséget arra, hogy aktívan részt vehessenek olyan feladatok ellátásában, melyekre a jogszabályok alapján különjuttatásban részesíthetők.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.1.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők munkabére a jogszabály alapján meghatározott személyi juttatás lehet. Az alacsony iskolai végzettséghez kapcsolódó alacsonyabb személyi juttatások miatti hátrány csökkentése úgy lehetséges, hogy a munkáltató támogatást nyújt a magasabb iskolai végzettség megszerzésére.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

## **3.2. A munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőség**

A hátrányos munkavállalói csoportok munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőségének megteremtése középtávú célkitűzés.

### ***3.2.1. A nők, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A mindennapi munkakörülményeket meghatározó jogszabályban előírt kötelező eszközök és felszerelések biztosításánál gondoskodni kell arról, hogy az eszközök, felszerelések rendelkezésre állása során a nőket, illetve azokat a helyiségeket, melyekben nők dolgoznak, egyenlő súllyal kezeljék.

Nem szabad az eszközök minősége terén sem hátrányos megkülönböztetést tenni, de figyelembe kell venni a nők igényeit: pl.: terhes nő számára lábtartóval rendelkező asztal, kényelmes, a hát támasztására alkalmas szék.

### ***3.2.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A negyven évnél idősebb munkavállalókra értelemszerűen vonatkoztatni kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.2.3 A romákkal', mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A romák esetében értelemszerűen alkalmazni kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.2.4. A fogyatékkal élő személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is elérhető, hozzáférhető módon biztosítva legyenek az olyan munkakörülmények, melyek más foglalkoztatottak számára elérhetőek, hozzáférhetőek. A munkakörülményeket úgy kell kialakítani, hogy azok igazodjanak a fogyatékek jellegéhez.

### ***3.2.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka- és pihenőidő hosszára. Gondoskodni kell arról, hogy a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számukra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit. Az előzőeken túl biztosítani kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.2.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka- és pihenőidő nagyságára. Gondoskodni kell arról, hogy a tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számukra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit. Az előzőeken túl biztosítani kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.2.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Az egyes munkakörülmények biztosítása szempontjából kedvezményben kell részesíteni a pályakezdő dolgozót. Ilyen lehet a szakmai kiadványokhoz, segédletekhez való hozzájárása. A megkülönböztetés célja a pályakezdő tapasztalatlanságából eredő hátrányok leküzdése. Az előzőeken túl biztosítani kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

### ***3.2.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esetében is biztosítani kell az adott feladat elvégzéséhez szükséges, kulturált, az általános elvárásoknak megfelelő munkakörülményeket.

### **3.3. A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlősége**

A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlőségének megteremtése középtávú feladat, amelynek alapja a intézmények pedagógus továbbképzésének és továbbtanulásának éves beiskolázási tervein alapuló középtávú terve.

Ez tartalmazza:

- a szakmai továbbképzések és szakmai végzettségek megszerzésére irányuló továbbtanulási- továbbképzési célokat,
- a kötelező továbbképzésen való részvételre való jelentkezést,
- a képzések időbeosztására vonatkozó igényeket,
- a képzések támogatásra vonatkozó előrejelzéseket.

A képzések anyagi támogatása során előnyben részesülnek azok a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó munkavállalók, akik a feladatellátáshoz szükséges magasabb iskolai végzettséget, szakképzettséget, pedagógus végzettséget szerzik meg

A kötelező továbbképzésben való részvételnél a továbbképzések finanszírozásánál figyelembe kell venni az egyes hátrányos helyzetű csoportok sajátos helyzetét.

#### ***3.3.1. A nőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A nők esetében figyelembe kell venni, hogy a szakmai továbbtanulásuk -továbbképzésük a családdal kapcsolatos feladataik ellátása miatt nehezebb, mint más munkavállalóknak.

Ezért figyelembe kell venni azt, ha kérésük van a képzési idővel, illetve a képzési helyszínnel kapcsolatban. (Nem lehet a nőket hátrányosan megkülönböztetni úgy, hogy távolabbi helyszín, a kedvezőtlen képzési időszakra kerüljön támogatásra.)

#### ***3.3.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A beiskolázási tervben előnyben kell részesíteni a negyven éves kort - adott továbbképzési időszakban - betöltő dolgozót.

#### ***3.3.3. A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Lehetőséget kell biztosítani számukra ahhoz, hogy a különböző képzéseken egyenlő eséllyel vegyenek részt.

A hátrány csökkentése érdekében szükséges a romák véleményének, igényének kikérése.

#### ***3.3.4. A fogyatékkal élő személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A fogyatékkal élő személyek továbbképzési és beiskolázási feladatai megszervezésekor figyelembe kell venni, hogy a fogyatékkal élő személyek elsőbbséget élvezzenek azoknál a továbbképzéseknél, melyek számukra könnyen megközelíthetőek.

#### ***3.3.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A gyermekeket nevelő dolgozó kötelező továbbképzésben való részvételkor egyeztetni szükséges a dolgozóval, figyelembe kell venni, azt hogy a továbbképzés:



- helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje,

időbeosztása mennyire felel meg a dolgozónak.

### ***3.3.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A gyermekeket egyedül nevelő dolgozó kötelező továbbképzésben való részvételekor egyeztetni szükséges a dolgozóval, figyelembe kell venni, azt hogy a továbbképzés:

- helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje,

időbeosztása mennyire felel meg a dolgozónak.

A gyermekét egyedül nevelő dolgozó kérését kell a legnagyobb súllyal figyelembe venni.

### ***3.3.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

A pályakezdők szakmai előmenetelét úgy kell biztosítani, hogy:

- a pályakezdő foglalkoztatottak munkájának segítése céljából ki kell jelölni legalább egy megfelelően tapasztalt személyt,
- lehetőséget kell biztosítani szakmai konzultációra.

Lehetőséget kell biztosítani a pályakezdőknek minden olyan feladat ellátására, tevékenység végzésében való részvételre, mely során tapasztalatot, szakmai rutint szerezhetnek.

### ***3.3.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök***

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számára, függetlenül attól, hogy nem tartoznak továbbképzési kötelezettség alá, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy képzettségi szintjüket emelő képzésben vegyenek részt.

## **3.4. A gyermekneveléssel, és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények**

A dolgozó hátrányos helyzetben van az által, ha gyermeknevelési feladatot is el kell látnia. A szülői feladatok jelentős leterheltséget, kötelezettségeket rónak mind a nőkre, mind a férfiakra. A gyermekneveléssel, a szülői szereppel kapcsolatos hátrányok leküzdése érdekében kedvezményeket kell biztosítani a gyermeket nevelők számára. A kedvezmények biztosításánál külön fontossági sorrendet kell felállítani az alábbiak szerint:

- a 10 év alatti gyermeket, gyermekeket egyedül nevelő nő (kétszeresen is hátrányos helyzetű),
- a kettő vagy több 10 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nő,
- a 10 évnél idősebb gyermeket nevelő nő.

A gyermeket nevelők esetében az alábbiakat kell figyelembe venni:

- a munkahelyen töltendő órákra vonatkozóan kedvező időbeosztást kell kialakítani,
- a munkaköri feladatként ellátandó tevékenységekre a dolgozót úgy kell beosztani, kijelölni, utasítani, hogy számára az időbeosztás megfelelő legyen,

- a munkahelyen töltendő időn kívül, illetve a munkaidőn kívül végzendő feladatok megszervezésében szintén figyelembe kell venni a gyermeket nevelők gyermeknevelésre fordítandó idejét.

**3.4.1. A nők,** mivel általában nagyobb szerepet vállalnak a gyermeknevelés során, kedvezményekben részesítendőek.

A foglalkozás, valamint a szülői szerep összehangolása érdekében a nőket a nagyobb gyermekük esetében is kedvezményekben kell részesíteni a munkaidő beosztás során.

#### **3.4.2. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók**

A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók esetében:

- törekedni kell arra, hogy a munkabeosztás, a munkarend a kisgyermekkel kapcsolatos nevelési, gondozási feladatok elvégzését ne gátolja, igazodjon a bölcsődei ellátásban, óvodai nevelésben, iskolai ellátásban résztvevő gyermekekkel kapcsolatos napi teendőkhöz,
- a rendes évi szabadság kiadása során figyelembe vételre kerüljenek a bölcsődék, óvodák, iskolák által meghatározott szünetek, - a szabadság kiadása ezekre az időszakokra essen.

#### **3.4.3. A tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló**

A tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók esetében:

- esetében fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy a munka megosztása egyedülállóként is meg tudja oldani a gyermeke bölcsődébe, óvodába és iskolába járását, időben hazaérjen.
- a rendes évi szabadság kiadása során figyelembe vételre kerüljenek a bölcsődék, óvodák, iskolák által meghatározott szünetek, - a szabadság kiadása ezekre az időszakokra essen.

A kedvezményeket biztosítani kell a nők és a férfiak számára egyaránt.

## **4. Éves tervek az esélyegyenlőség biztosítására**

Az intézmény, mint munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv alapján évenként, legkésőbb január 30-ig elkészíti az adott évre vonatkozó konkrét esélyegyenlőségi tervét.

Az adott évre vonatkozó konkrét esélyegyenlőségi terv fogalmazza meg:

- az adott évben az esélyegyenlőség biztosítása terén elérendő célokat, valamint
- a célok eléréséhez szükséges eszközöket.

#### **4.1. A hátrányos helyzetű közalkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzete**

Az esélyegyenlőségi célkitűzések megvalósulásának értékelésére, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében ellátandó feladatok feltárására az intézmény rendszeresen, évenként felméri a hátrányos helyzetű közalkalmazotti csoportok helyzetét.

#### **Az intézmény esélyegyenlőségi tervének megvalósításakor figyelembe veendő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok**

Az intézményben hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok különösen a következők:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- a romák,
- a fogyatékkal élő személyek, valamint
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy
- tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók,
- a pályakezdők,
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők.

#### **A foglalkoztatási helyzet vizsgálata**

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét vizsgálni kell különösen a következő szempontok szerint:

- személyi juttatások,
- munkakörülmények,
- szakmai előmenetel és képzés,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények.

#### *A személyi juttatásokkal kapcsolatos elemzési feladatok:*

Az intézményben az illetmények megállapítása a közalkalmazotti bérrendszer szerint, tehát jogszabály által meghatározott feltételek szerint történik. Ebben az esetben hátrányos megkülönböztetés nem történhet.

A személyi juttatások körébe sorolt egyéb ellátásnál a vonatkozó belső szabályzat határozhatja meg az ellátások mértékét.

Elemezni kell, hogy az egyéb - illetményeken kívüli - juttatásokban hogyan részesülnek a hátrányos helyzetű munkavállalók a többi munkavállalóhoz képest.

Az illetményekhez kapcsolódóan vizsgálni kell:

- azoknál a közalkalmazottaknál, ahol erre a jogszabály lehetőséget ad, a teljes munkaidőből a munkáltató hány órát határozott meg a munkahelyen letölteni,
- a rendkívüli munkavégzésben töltött időt,
- a pótlék rendszert.

#### *Munkakörülményekkel kapcsolatos elemzési feladatok:*

Vizsgálni kell a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkakörülményeit, ezen belül:

- a munkájukat segítő segédeszközökhöz, felszerelésekhez való hozzájutást,
- a munkavégzés helyét, közvetlen környezetét.

*Szakmai előmenetellel és képzéssel kapcsolatos elemzési feladatok:*

Az előmenetel tekintetében a közalkalmazotti törvény megszabja az előmenetel kereteit. Elemezni szükséges, hogy a hátrányos helyzetű csoportok továbbképzése hogyan történik. Lehetőségük volt-e arra, hogy a különböző képzéseken részt vegyenek, hogyan történt a továbbképzési tervbe és a beiskolázási tervbe való felvételük, hogyan történt a képzésben való részvételhez kapcsolódó költségek finanszírozása, kötöttek-e tanulmányi szerződést, s a szerződési feltételek milyenek voltak.

*Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények elemzési feladatai:*

Vizsgálni kell, hogy a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények érvényre juttatása hogyan történik. Figyelembe vételre kerül-e az ügyeletek, a munkaidő beosztás, valamint az egyéb ellátandó feladatok ellátására kötelezésekor a kedvezményre való jogosultság.

Az elemzések megállapításait mellékletek tartalmazzák.

#### **4.2. Az adott évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv céljainak megfogalmazása**

Az adott évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv céljait:

- az általános esélyegyenlőségi célok,
- az eddig elért eredmények, beszámolók, valamint
- a helyzetfelmérések tapasztalatai alapján kell meghatározni.

Az esélyegyenlőségi célok kitűzésekor vizsgálni kell azok intézményi költségvetésre gyakorolt hatását is, azaz milyen mértékű többletkiadással járna egy-egy cél megvalósítása, s arra mekkora fedezet biztosított a költségvetésben.

#### **4.3. A célok eléréséhez szükséges eszközök**

A célok eléréséhez szükséges eszközök különösen a következők lehetnek:

- képzések biztosítása,
- nyilvántartási, és elemzési rendszer működtetése,
- munkavédelemi szempontok érvényesítése,
- egyéb adott csoportra, területre vonatkozó szabályozás, program megvalósítása.

#### **4.4. Beszámoló az éves esélyegyenlőségi tervről**

A tervben foglaltak teljesítéséről, teljesüléséről írásbeli beszámolót kell készíteni. A beszámoló alapját képezi a következő évi esélyegyenlőségi tervnek.

Az éves esélyegyenlőségi terv elkészítésének határideje: tárgyév január 31.

A beszámoló elkészíttetéséről az intézmény vezetőnek kell gondoskodnia.

A beszámoló elkészítésének határideje: tárgyévet követő június 30.- a tanév végi beszámolók részeként.

#### **4.5. Az éves esélyegyenlőségi tervek, beszámolók kezelése**

Az adott évi esélyegyenlőségi tervet, illetve beszámolót a jelen terv mellékleteként kell kezelni.

### **5. Esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos adatkezelés**

Az intézmény az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban önkéntes nyilatkozat tételre hívja fel a foglalkoztatottakat.

Az önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok:

- a) nyilatkozat a két vagy több 10 éven aluli gyermek neveléséről (nem egyedülálló részére)
- b) nyilatkozat 10 éven aluli gyermek egyedül nevelő.
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról.

A nyilatkozatokat a munkáltató az esélyegyenlőségi tervben meghatározottak céljából - a személyi anyag részeként - kezeli.

### **6. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladat-és hatáskörök**

Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban feladat-és hatásköre van:

- az intézmény vezetőnek
- a foglalkoztatottaknak.

Az intézményvezető feladata, hogy:

- gondoskodik a jelen esélyegyenlőségi terv elfogadásáról, és annak rendszeres felülvizsgálatáról,
- a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és azok érdekében intézkedéseket hozzon az alapelvek sérülése esetén,
- az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozzon,
- dolgozókat jelöljön ki az esélyegyenlőségi terv előkészítésére, a terv megvalósítására, nyomon követésére.

A foglalkoztatottak:

- javaslatot tehetnek célok meghatározására,
- észrevételt tehetnek, az esélyegyenlőség biztosításának helyi gyakorlatával kapcsolatban.

## 7. Hatályba léptető rendelkezések

A terv 2018. január 1 -jén lép hatályba.

Cegléd, 2017. december 28.



Bácskai József

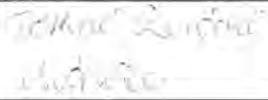
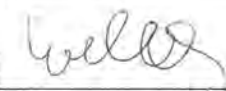


igazgató

### *Melléletek:*

- 1. számú melléklet: Megismerési nyilatkozat*
- 2. számú melléklet: Adott évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv*

**Megismerési záradék**  
**az esélyegyenlőségi szabályzathoz**

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a Török János Mezőgazdasági és Egészségügyi Szakgimnázium és Szakközépiskola esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Tóthné Czerócki Mónika	általános igazgatóhelyettes		A szabályzat egy példányát átvettem.
Bicskei Károly	szakmai igazgatóhelyettes		A szabályzat egy példányát átvettem.
Oláhné Kiszél Edit	gyakorlati oktatás vezető		A szabályzat egy példányát átvettem.
Kataticsné Vezsenyi Erika	gazdasági vezető		A szabályzat egy példányát átvettem.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2017. december 28.



Bácskai József

igazgató

2. számú melléklet

A Török János Mezőgazdasági és Egészségügyi Szakgimnázium és Szakközépiskola

2018 évre vonatkozó esélyegyenlőségi terve

A/ rész  
Az esélyegyenlőségi terv táblázatos formában

Főcélok	Konkrét cél	Eszközök	Felelős és határidő
1. Személyi juttatások területén az esélyegyenlőség csökkentése			
	1.1. Esélyegyenlőség teremtése az egyes pótlékokhoz való hozzájutáshoz	Pótlékok felülvizsgálata	Intézményvezető félévenként
	1.2. Gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásának az érintett véleményét beosztásának áttekintése kikérő, figyelembe vevő kialakítása	A dolgozók leterheltségének, munkaidő-beosztásának áttekintése	Intézményvezető félévenként
2. Munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőség			



	2.1. A kötelező (minimális) eszközfeltétel biztosítása minden kiemelt foglalkoztatási csoportnál	A minimális eszközellátottság vizsgálata (mennyiség, minőség, elhasználódottság szerint)	Gazdasági vezető, költségvetési tervezés
	2.2. A munkaidő és pihenőidő hosszának a munkavállalók igényét figyelembe vevő megállapítása	Munkaidő-beosztás áttekintése	Intézményvezető, félévenként
3. Szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlőségének biztosítása	3.1. Az igények írásos begyűjtése, az igények kielégítésekor a hátrányos helyzetű csoportok igényeinek hangsúlyos igénybevétele 3.2. A továbbképzés és beiskolázás során a pénzügyi támogatás biztosítása	Beiskolázási terv igények szerinti elkészítése, egyeztetése az érintettekkel	Intézményvezető, beiskolázási terv készítés
4. Gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos esélyegyenlőség biztosítása	4.1. A szülői szerepet figyelembe vevő munkaidő-beosztás a nem tanórához, hanem egyéb pedagógiai, nevelési tevékenységhez kapcsolódva	Munkaidő-beosztás áttekintése (munkaidőkeretbe beszámító feladatok szülői feladatok is ellátó személyeknél)	Intézményvezető, félévenként

**B/ rész****Az esélyegyenlőségi terv szöveges indoklása**

Az egyes pótlékokhoz való hozzájutással esélyt biztosítunk a munkavállalók számára, hogy az anyagi egzisztenciájukat képesek legyenek megteremteni. Így például az osztályfőnökséggel való megbízások esetében lehetőséget adunk, hogy akinek nagyobb szüksége van, rá elvállalhassa ezt a feladatot, és megkaphassa az érte járó pótlékot. Az órarend elkészítését megelőzően a kisgyerekes és gyerekeküket egyedül nevelő szülők írásban leadhatják kérésüket, hogy a nap mely időintervallumban kívánják megtartani az óráikat, valamint a további tanulóknál figyelembe vesszük a konzultációk napjait. Biztosítjuk a munkavállalók számára a munkájuk végzéséhez szükséges eszközöket, továbbá a munkavégzés feltételeinek kialakításával próbáljuk a hiányzó igényeket maximálisan kielégíteni.

Készült: Cegléd, 2018. január 31

intézményvezető