

K ö r m e n d i
Rendvédelmi Technikum

Szám: 23022 / 116 / 2022.

1. számú példány

A

Körmendi Rendvédelmi Technikum

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

a

2023. január 1. és 2024. december 31.
közötti időszakra

A Körmendi Rendvédelmi Technikum Esélyegyenlőségi Terve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4) bekezdésében és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12.§-ában meghatározottak alapján jött létre a munkáltató képviselőjében a Technikum igazgatója, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint a munkavállalók képviselőjében a Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete 87. számú Alapszervezetének titkára (a továbbiakban együtt: Felek) között a munkahelyi befogadás elősegítése és a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, a 2023. január 1-jétől 2024. december 31-ig tartó időszakra. Az ezt követő kétéves, 2025. január 1-jétől 2026. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2024. december 31. napja. Felek rögzítik, hogy jelen Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályokból, illetve érdekképviseleti szervvel kötött megállapodásokból következnek.

1. Általános célok, etikai elvek

1.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A jelen tervet aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételére, az alkalmazás során a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a vezénylés megszüntetése, az áthelyezés, a felmentés és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozása, anyanyelve, fogyatékos-sága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, életkora vagy vagyoni helyzete miatti diszkriminációra.

Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen, vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, vagy megszüntetésére.

1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállaló emberi méltóságát, értékeit, személyiségének egységét.

A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A munkáltató különös figyelmet fordít a speciális munkahelyi hierarchiából (beosztási, illetve rendfokozati alá- és fölérendeltségből) adódó emberi kapcsolatok etikus alakítására, az emberi méltóság csorbításának lehetőség szerinti megakadályozására.

A munkáltató lehetővé teszi az érdekképviselői szerv részére a fent említett esetekben a humán folyamatok nyomon követését.

A munkavállaló korrekt emberi kapcsolatok kialakításával segíti a szervezet működését.

A munkáltató nyitott, befogadó hozzáállással bír az említett tárgyban jelentkező panaszok orvoslása során.

1.3. Munkahelyi szolidaritás

A munkahelyi szolidaritás megnyilvánul a vezetők és a munkatársak egymás közötti toleranciájában, a hátrányos helyzetű (anyagi, családi, egészségügyi, stb.) munkatársak segítségével, felzárkóztatásában.

A szolidaritás alapelve a hivatás és a Technikum „mi” tudatának erősítése, az egyéni érdekek alárendelésének képességével.

1.4. Méltányos és rugalmas bánásmód

A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, illetve javulását.

A munkáltató a döntések meghozatala során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát, állampolgári jogait, igyekszik olyan partneri kapcsolatot kialakítani, amely kölcsönös együttműködést feltételez, messzemenően lojális és szolidáris a Technikum állandó állományával.

A rugalmas bánásmód azt jelenti, hogy a munkáltató folyamatosan kontrollálja a visszajelzéseket és alakítja a humán, technikai és egyéb viszonyokat, a munkavállalók aktív bevonásával.

1.5. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése

Az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti:

- a közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés;
- a közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés;
- a zaklatás;
- a jogellenes elkülönítés;
- a megtorlás.

1.6. Célcsoportok

A Technikumban különös tekintettel kell lenni a következő hátrányos helyzetű csoportokra:

- nők;
- 40 évesnél idősebb munkavállalók;
- 12 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
- fogyatékossgal élők;
- tartósan beteg gyermeket nevelők;
- idős szüleiket családjukban gondozók;

- nagycsaládosok;
- kisebbségek.

2. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2022. novemberi állapotnak megfelelők, összehasonlításuk a 2020. november hónap, az előző Esélyegyenlőségi Tervnél figyelembe vett adatokkal történik. A részletes adatokat jelen Esélyegyenlőségi Terv mellékletei tartalmazzák.

A Körmendi Rendvédelmi Technikumban 105 fő állandó állományú személy van alkalmazásban, ez a 2020. évhez képest 1 %-os csökkenést mutat. Ebből 44 fő hivatásos, a teljes létszám 42 %-a, 61 fő munkavállaló, a teljes létszám 58 %-a.

A hivatásos állománykategóriában 8 nő van, a munkavállalóiban 40, így a nők száma összesen 48 fő, a teljes létszám 46,0 %-a. Ez az előző időszakhoz képest 3 %-os csökkenést mutat.

Életkori megoszlás szerint 88 fő 40 évnél idősebb életkorú.

A nagycsaládos (legalább három eltartott gyermeket nevelő) munkavállalók száma 6 fő. Az eltartott gyermekét/gyermekét egyedül nevelők száma 2 fő. Családi állapot szerint 79 fő nős, férjezett, vagy élettársi kapcsolatban él, 8 fő nőtlen, vagy hajadon, 17 fő elvált, 1 fő özvegy.

Az állami iskolai végzettséget tekintve alapfokú végzettségű 4 fő, 3,9 %. középfokú végzettsége 55 főnek, a létszám 52,3 %-ának van. Felsőfokú végzettsége 46 főnek, az állandó állomány 43,8 %-ának van. Nyelvvizsgával 43 fő rendelkezik.

A vizsgált időszakban 1 fő vett részt iskola rendszerű képzésben, vele tanulmányi szerződés került megkötésre. 3 fő rendészeti vezetővé képző tanfolyamot végzett.

Az előző időszakban a Technikum állandó állományába 10 fő került felvételre, 2021-ben 6 fő, 2022-ban 4 fő.

2021-ben 8 fő távozott a tanintézet állományából, 5 fő az öregségi nyugdíj igénybevételével, 3 fő vezénylése pedig saját kérése alapján került megszüntetésre. 2022-ban 3 fő távozott, 1 fő az öregségi nyugdíj igénybevételével, 2 fő munkaviszony pedig közös megegyezéssel került megszüntetésre.

Az egészségügyi és pszichológiai alkalmassági szabályok a munkavállalóknál teszik lehetővé a fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű személyek alkalmazását. Fogyatékossgal élő, vagy megváltozott munkaképességű dolgozók száma nem ismert.

A munkavállalók alaphere az alkalmazási jogviszonyuknak megfelelő törvény (Hszt., Mt.) által meghatározottak szerint kerül megállapításra, figyelemmel a tárgyévre megállapított minimálbérre és garantált bérminimumra.

3. Konkrét célok

- 3.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- 3.2. Az egyenlő bánásmód megsértése, a nyílt vagy rejtett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén panasztételi lehetőség biztosítása.
- 3.3. Esélyegyenlőségek biztosítása a juttatások területén.
- 3.4. A munkakörülmények javítása.
- 3.5. A képzéshez való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- 3.6. Iskoláskorú gyermeket nevelők számára kedvezmények biztosítása.
- 3.7. A Technikum a munkavállalónak jelentkező, vagy a Technikumba bármilyen okból ügyintézésre érkező mozgáskorlátozottak bejutási lehetőségét akadálymentesítéssel biztosítja.

4. Konkrét programok, intézkedések

- 4.1. Az esélyegyenlőség érdekében az esélyegyenlőségi referensi feladatokat a titkárságvezető látja el.

A referensi feladatok:

- Az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének évenkénti vizsgálata, erről írásos beszámolókat készítése, melyek határideje:
 - 2023. december 1.
 - 2024. december 1.

A beszámolókat igazgatói értekezlet tárgyalja meg.

- A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel történő egyeztetése 2024. december hónapban.

A tervjavaslat benyújtási határideje 2024. december 1., a terv elfogadásának határideje 2024. december 31.

- 4.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása

A munkáltató vállalja, hogy munkaerő felvételénél, az előléptetéseknél, a létszámleépítések során biztosítja a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Ennek érdekében:

- 4.2.1. A nyilvános álláshirdetésekből, pályázatoknál, a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál, a munkavállalók kiválasztásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, a nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, a családi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
Az egészség állapot, mint kiválasztási szempont, kizárólag az egészségügyi alkalmassági feltételek előírásainak megfelelően – mint szükségszerű megkülönböztetés – kerül figyelembe vételre.
Az álláshirdetések megjelentetéséhez kikéri a referensi feladatokat ellátó titkárság-vezető véleményét.
- 4.2.2. Az álláshirdetéseket, pályázatokat mindenki számára hozzáférhető módon, a médián túl a Technikum saját internetes honlapján, a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- 4.2.3. A humán szakterület a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi, a munkaerő-felvételi eljárásban részt vevőkről nyilvántartást vezet.
- 4.2.4. Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.
- 4.2.5. Az esetlegesen sorra kerülő létszámleépítésnél - azonos szakmai feltételek esetén - a munkáltató figyelembe veszi a családi állapotot, helyzetet, ez alól kivétel a fenntartó által kijelölt, konkrét munkakörök megszüntetésére irányuló utasítás.
- 4.2.6. Egyenlő esélyű előléptetési és előlépési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára.

4.3. Esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén

A munkáltató vállalja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, ezalatt különösen értve a kedvezményes üdülés és gyógyüdülés, az illetményelőleghez való hozzájutás, a lakásvásárlásra és felújításra nyújtott munkáltatói kölcsönigénylés, a cafeteria elemekhez való egyenlő mértékű hozzájutás lehetőségének igénybe vételét.

Mivel ezen juttatások a munkáltatónál nem alanyi jogon járó járandóságok, így igénybe vételük lehetősége a munkavállalók összességét tekintve a mindenkori költségvetési helyzet és keretszám függvényében történhet.

4.4. A fizikai és egészségi állapot megtartásának elősegítése, a munkakörülmények javítása

A munkáltató a fizikai és egészségi állapot megtartásának elősegítésénél, a munkakörülmények javításánál különös tekintettel lesz a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

Ennek érdekében vállalja:

- 4.4.1. a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítik a fizikai és szellemi képességek maximális kiteljesedését, ezért felülvizsgálja a munkavállalók munkakörülményeit és amennyiben szükséges, a kellő változtatásokat végrehajtja;
- 4.4.2. évente prevenciós szűrővizsgálatot szervez, figyelemmel a legtipikusabb betegségekre;
- 4.4.3. a Technikum pszichológusának bevonásával pszichológiai tanácsadó szolgáltatást tart fenn;
- 4.4.4. az egészséges életmód kialakítása, folytatása érdekében heti egy alkalommal két óra időtartamban sportolási lehetőséget biztosít.
- 4.4.5. a reumatikus, mozgásszervi betegségben szenvedők részére lehetőség szerint gyógyüdülést biztosít. A tanintézet pénzügyi lehetőségeinek függvényében cseréli a rossz állapotú nyílászárókat, elhasználódott berendezési tárgyakat, így különösen az irodai székeket, számítástechnikai eszközöket. Folyamatosan térítésmentesen biztosítja a védőruházatot, valamint a képernyő előtti munkavégzéshez védőszemüveget biztosít a vonatkozó jogszabályok alapján.
- 4.4.6. a munkáltató vállalja, hogy a foglalkoztatottak életkorát, megbetegedéseit figyelembe véve hangsúlyozott figyelmet fordít a szív-és keringési, a daganatos és mozgásszervi megbetegedések megelőzésére. Ennek érdekében biztosítja az érintett által bejelentett rendszeres orvosi kezeléseken, szűrővizsgálatokon való- esetlegesen a szolgálati, vagy munkaidőt érintő- részvétel lehetőségét. A jogosultság igénybevétele célzó kérelmet a munkavállaló közvetlen vezetőjéhez kell benyújtani. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.

4.5. A képzéshez való egyenlő hozzáférés elősegítése

- 4.5.1. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető tanulás lehetőségét.
- 4.5.2. A munkáltató a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez történő hozzáférést, közzététel útján. A képzést vállalók számára a Technikum minden esetben lehetővé teszi az előadásokon való részvételt.
- 4.5.3. Amennyiben a munkavállaló által megszerezhető végzettség illetve megszerzett ismeret a munkáltató részére előnyös, a technikum tevékenységében hasznosítható, tanulmányi megállapodás köthető.
A tanulmányi szerződéssel munkaidő-kedvezményt biztosít, pénzügyi lehetőségei függvényében teljes egészében, vagy részben átvállalja a képzési költségeket. A megállapodások megkötésénél törekedni kell a képzési költségek megosztására.

- 4.5.4. Amennyiben a képzés költsége aránytalanul magas terhet ró a munkavállalóra (alanyi jogon történő továbbtanulásnál), kérelme alapján a munkáltató a Szociális Bizottság útján megvizsgálja a törvényi lehetőségeknek és a Technikum költségvetési helyzetének megfelelő, szociális alapú költség-hozzájárulás lehetőségét.
- 4.5.5. A munkáltató felméri a munkavállalók körében a munkahelyen történő nyelvi és számítógépes képzésre irányuló igényeket, megfelelő érdeklődés esetén lehetővé teszi a munkáltató által szervezett belső tanfolyamokon munkaidőben történő részvételt. Időközönként nyelvvizsgára felkészítő tanfolyamokat szervez térítésmentesen, az alkalmazásban álló nyelvtanárok szabad oktatói kapacitásának felhasználásával. Az ECDL számítógép-kezelői és -használói vizsga moduljainak elvégzésére - térítésmentesen - az iskola eszközeivel és a számítástechnikát oktató tanárok biztosításával lehetőséget teremt.
- 4.6. A családos munkavállalók számára történő kedvezmények munkáltatói biztosítása
- 4.6.1. Az igazgató engedélyezi a hivatali munkarendben dolgozó, tizenkettő éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók részére a 07.45 órai munkakezdést. A kedvezmény lehetőségével élni kívánók munkaideje 15.45 óráig tart. Az igénybe vételi szándékot a dolgozó köteles munkahelyi vezetőjének előre jelezni!
- 4.6.2. A szabadságolásoknál figyelembe veszi az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket.
- 4.6.3. Méltányolható ok esetén biztosítja az esetleges soron kívüli szabadságolás lehetőségét.
- 4.6.4. Az oktatási év kezdete előtt megvizsgálja a törvény által kötelezően előírtan felüli iskolakezdési támogatás és beiskolázási segély költségvetési helyzet függvényében történő biztosításának lehetőségét.
- 4.6.5. A GYES-en és GYED-en lévőköt egyenrangú munkavállalóknak tekinti, ennek érdekében részükre a juttatásokat (beiskolázási segély, iskolakezdési támogatás) biztosítja, távollétük alatt velük a kapcsolatot folyamatosan tartja.
- 4.6.6. A Technikum részvételi lehetőséget biztosít a helyi és a BM-ben szervezett, gyermekeknek tartott rendezvényeken. Nyári tábor szervezése esetén a Technikum dolgozóinak iskoláskorú gyermekei részére biztosítja a részvétel lehetőségét.
- 4.6.7. A családi és munkahelyi közttelezettségek összehangolása céljából a munkáltató havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a 12 év alatti gyermekes foglalkoztatottak számára, fogyatékos gyermeket nevelők számára, valamint a tartósan beteg gyermeket vagy tartósan beteg szülőt gondozó foglalkoztatottak részére. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény havi több részletben is igénybe vehető, azonban - két vagy több hónap vonatkozásában- nem vonható össze. A nyilatkozatokat valamint a munkaidő-kedvezményt a munkahelyi vezető tartja nyilván.

4.7. Panasztételi lehetőség biztosítása

A munkáltató vállalja, hogy a következő módon lehetőséget biztosít a panasztételre.

- 4.7.1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a nyílt vagy rejtett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezetének (BRDSZ) helyi alapszervezetéhez fordulhat.
- 4.7.2. A BRDSZ helyi alapszervezete képviseleti joggal felruházott képviselője –titkáráútján a panaszt anonim módon - az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt – öt munkanapon belül a munkáltató elé tárja.
- 4.7.3. Ha a panasz az egyenlő bánásmód megsértésével meghozott munkáltatói intézkedést kifogásol, a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb öt munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- 4.7.4. A panasszal kapcsolatos, a munkáltató és az érdekképviselő közti egyeztetés eredményéről az érdekképviselő a munkavállalót tájékoztatja.

Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körét a Felek egyeztetés során folyamatosan bővíthetik.

Az aláírást követően, a munkáltató haladéktalanul gondoskodik az Esélyegyenlőségi Tervnek a munkavállalókkal történő megismertetéséről.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a munkáltató és a munkavállalók képviselői aláírásukkal elfogadják, melynek alapján az Esélyegyenlőségi Terv 2023. január 1-jén lép hatályba.



Dr. Kovács Gyula Attila r. alezredes
Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók
Szakszervezete 87. számú Alapszervezetének
titkára




Hollósi Gábor r. ezredes
rendőrségi főtanácsos
Köröndi Rendvédelmi Technikum
igazgatója

Készült : egy példányban.
Egy példány : kilenc + melléklet hat lap.
Készítette és gépelte : Andor László r. alezredes Tel.: 6112.
E. továbbítás : kettő példányban.
Kapják : 1. számú példány: irattár.
2. számú példány: BRDSZ 87. sz. alapsz. titkára
(Dr. Kovács Gyula Attila r. alezredes).
3. számú példány titkárságvezető.
ITSZ. : 0911. S.: 3 év.

LÉTSZÁMHELYZET, NEMEK ARÁNYA

Állománykategória	2020. november	2022. november	% -os arány	Teljes létszámhoz viszonyított arány %-ban		Nő		Férfi	
				2020. november	2022. november	2020. november	2022. november	2020. november	2022. november
Hivatásos + szenior	42+1	44	2,3 %-os növekedés	40,5 %	42 %	10	8	32+1	36
Közalkalmazott / munkavállaló	63	61	3,2 %-os csökkenés	59,5 %	58 %	42	40	21	21
Összesen	105+1	105	1 %-os csökkenés			52	48	43+1	57

Megjegyzés: a nők aránya az összlétszámhoz viszonyítva 2020 novemberében 49 %, volt, 2022 novemberében 46 %.

EGYÉB MUTATÓK

40 év felettiek aránya az öszslétszámhoz viszonyítva

2020. november		2022. november		%-os arány
Nő: 41	Férfi: 46+1	Nő: 39	Férfi: 49	0 %

Nagycsaládosok

2020. november		2022. november		%-os arány
Nő: 3	Férfi: 1	Nő: 4	Férfi: 2	33 %-os növekedés

Eltartott gyermekét egyedül nevelő szülő

2020. november		2022. november		%-os arány
Nő: 1	Férfi: 0	Nő: 2	Férfi:	50%-os növekedés

Családi állapot

Időszak	Nős, férjezett, élettársi kapcsolat	Hajadon, nőtlen	Elvált	Özvegy	Összesen:
2020. november	78+1	9	16	2	105+1
2022. november	79	8	17	1	105

Nyelvvizsgálóval rendelkező személyek létszáma

Időszak	Nő	Férfi	Összesen	Az összlétszámmal viszonyított %-os arány
2020. november	17	27	44	41,5 %
2022. november	16	27	43	41 %

Oktatás-képzés helyzete

Időszak	Iskolarendszerű képzés	Tanfolyam	Összesen
2020. november	2	0	2
2022. november	1	3	4

Iskolai végzettség

Időszak	alapfokú	középfokú	felsőfokú
2020. november	4	54	47+1
Az összlétszámmalhoz viszonyított %-os arány			
2020. november	3,8 %	50,9 %	45,3 %
2022. november	4	55	46
Az összlétszámmalhoz viszonyított %-os arány			
2022. november	3,9 %	52,3 %	43,8 %

Nyilatkozat 12 éven aluli gyermek neveléséről

Kitöltése nem kötelező!

.....
Munkavállaló neve:

nyilatkozom, hogy háztartásomban az alábbi gyermeke(ke)t nevelem:

.....
Gyermek neve:

.....
Születési ideje:

.....
Gyermek neve:

.....
Születési ideje:

*

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) alapján az adatkezelési szabályokat, valamint az adatkezeléssel kapcsolatos, az Infotv. 21-22. §-aiban foglalt jogorvoslati lehetőségeket megismertem és elfogadtam.

Jelen nyilatkozatban megadott személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:.....

.....
munkavállaló

Láttam:

Dátum:.....

.....
közvetlen munkahelyi vezető

* Kettőnél több gyermek esetén a felsorolás pótlapon folytatható.

Nyilatkozat a fogyatékos/tartósan beteg hozzátartozó otthoni ápolásáról¹

Kitöltése nem kötelező!

.....
Munkavállaló neve:

.....
Hozzátartozó neve²:

.....
Születési ideje:

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) alapján az adatkezelési szabályokat, valamint az adatkezeléssel kapcsolatos, az Infotv. 21-22. §-aiban foglalt jogorvoslati lehetőségeket megismertem és elfogadtam.

Jelen nyilatkozatban megadott személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:.....

.....
munkavállaló

Láttam:

Dátum:.....

.....
közvetlen munkahelyi vezető

¹ A jogosultság igénybevételéhez orvosi igazolás benyújtása szükséges.

² Nagykorú fogyatékos/tartósan beteg hozzátartozó esetében e hozzátartozó vagy – amennyiben a fogyatékos/tartósan beteg hozzátartozó gondnokság alatt áll, és jognyilatkozatának megtételére kijelölt gondnok nem a munkavállaló, a gondnok hozzájáruló nyilatkozata is szükséges.

.....
Szervezeti elem

A jogosultak 4 órás munkaidő-kedvezmény igénybevétele

Sor- szám	Név	I.hó	II.hó	III.hó	IV.hó	V.hó	VI.hó	VII.hó	VIII.hó	IX.hó	X.hó	XI.hó	XII.hó
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													
20.													

Dátum:.....

.....
közvetlen munkahelyi vezető

