

## ELŐTERJESZTÉS

a képviselő-testület 2019. április 25. napján tartandó ülésére

**Tárgy:** Battonya Város Önkormányzat Esélyegyenlőségi Terve

**Tisztelt Képviselő-testület!**

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megteremtésének jogalapját Magyarország Alaptörvénye fekteti le.

Az *Alaptörvény XV. cikke* értelmében:

*(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.*

*(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.*

*(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.*

*(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.*

*(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.*

Az Alkotmánybíróság a diszkrimináció tilalmát az emberi méltósághoz való joggal összekapcsolva vezette le a magyar alkotmányjog általános egyenlőségi szabályát, megállapítva, hogy a jognak az egyes személyeket egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie, szempontjaikat egyenlő mércével kell mérnie. A hátrányos megkülönböztetés tilalma az alkotmánybírósági gyakorlatban olyan alkotmányos alapelv, amely egyrészt az egész jogrendszert áthatja. „A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.” (9/1990. (IV.25.) AB határozat.

A hátrányos megkülönböztetést szolgáló, egész jogrendszert átható kerettörvény az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Ebtv.).

Az Ebtv. az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban a jogrendszer egésze tekintetében, általános jelleggel határozza meg az egyenlő bánásmód jogosultjait, kötelezettjeit, valamint az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát. A szabályozás emellett biztosítja azt is, hogy a jogsérelmet szenvedett személyek minden esetben megfelelő közigazgatási jogi eljárás igénybevételével léphessenek fel a jogsértőkkel szemben.

Az Ebtv. 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az 50 főnél kevesebb személyt foglalkoztató költségvetési szervek részére pedig *lehetőség* elfogadni ilyen tervet.

Az Ebtv. 4. § a)-b) pontjai alapján az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, (...) jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek betartani.

Az esélyegyenlőségi terv **célja**, hogy biztosítsa az önkormányzatnál foglalkoztatott köztisztviselők és közalkalmazottak számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének alakulását figyelemmel kísérje, elősegítse a szükséges intézkedések megvalósulását, továbbá a különböző foglalkoztatotti csoportok pozícióját javítsa.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya tehát az önkormányzattal **közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló személyekre** terjed ki. Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a **munkáltatói kötelezettségvállalásokat** és kedvezményeket a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából, a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása érdekében, a munkakörülmények javítása és az egészséges életvitel támogatása érdekében, és a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében.

A terv a gyermekes munkavállalóknak, a szakmai előmenetelhez szükséges képzésben résztvevőknek, a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalóknak havi négy óra munkaidő-kedvezményt biztosít. A kedvezmény csak az adott hónapban vehető igénybe, nem vonható össze és nem váltható meg. Az ezzel kapcsolatos nyilvántartás vezetésére az esélyegyenlőségi referensek kötelesek.

Az esélyegyenlőségi terv tervezete tekintetében az intézményvezetőkkel széles körű egyeztetést folytattunk, melynek eredményeképp minden intézményvezető elfogadásra javasolta a tervezetet.

Kérem a képviselő-testületet szakmai program megtárgyalására és a határozati javaslat elfogadására.

**Határozati javaslat**

**...../2019. (....) KT. határozat**

Battonya Város Önkormányzat Képviselő-testülete Battonya Város Önkormányzat Esélyegyenlőségi Tervét a határozat melléklete szerinti tartalommal jóváhagyja.

**Határidő: azonnal**

**Felelős: Marjai János polgármester**

**Battonya, 2019. április 17.**

**Marjai János  
polgármester**

Az előterjesztést készítette:	dr. Czakó Anita
Az előterjesztést áttanulmányozta és felülvizsgálta:	Varga István Tamás jegyző
Az előterjesztést tárgyalta:	-
Melléklet:	-
Előterjesztéshez meghívott:	-
Döntéshozatal:	Egyszerű többség



**Battonya Város Önkormányzat  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**...../2019. (.....) Kt. határozat alapján**

**Battonya  
2019.**

Battonya Város Önkormányzat Képviselő-testülete az önkormányzatnál foglalkoztatottak egyenlő bánásmódhoz való jogát elismerve, a hatékony jogvédelem érdekében, valamint a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (1) bekezdése, valamint a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (2) bekezdése alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja.

## I. FEJEZET

### ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. Hatály

1. Az esélyegyenlőségi terv (a továbbiakban: terv) hatálya Battonya Város Önkormányzatánál közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló személyekre (a továbbiakban együtt: munkavállaló) terjed ki.

#### 2. Értelmező rendelkezések

2. A terv alkalmazásában

- a) *fogyatékos*: a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontjában meghatározott személy;
- b) *gyermek*: a 18. életévét be nem töltött személy, amennyiben e korhatár elérését megelőzően nem tekintendő nagykorúnak azzal, hogy a 26. pont alkalmazásában ide kell érteni a munkavállaló olyan leszármazottját, aki közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény hallgatója.
- c) *gyermeket egyedül nevel*: aki a gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa;
- d) *gyermekes munkavállaló*: Battonya Város Önkormányzatával közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló olyan személy, aki legalább egy gyermeket saját háztartásában vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként, felmenőként, bejegyzett élettársként, a gyermek szülőjének együttélő házastársaként, gyámként, nevelőszülőként, hozzátartozóként nevel;
- e) *hozzátartozó*: az Ebktv. 3. § f) pontjában meghatározott személy;
- f) *munkáltatói jogkör gyakorlója*: a költségvetési szerv vezetője;
- g) *rendkívüli esemény*: a munkavállaló gyermeke életében, a gyermekhez kötötten előforduló nem mindennapi esemény, így különösen a gyermeket érintő baleset, illetve betegállománnyal nem járó, csak munkaidőben elvégezhető orvosi vizsgálat, a gyermek bölcsődei, óvodai, iskolai intézményénél felmerülő ünnepség, évzáró, ballagás, iskolai foglalkozások, kiemelt családi rendezvények;
- h) *rendszeres orvosi kezelés, szűrővizsgálat*: az érintett kezelőorvosa vagy szakorvos által javasolt kórházi vagy járóbeteg ellátás keretében végzett rendszeres orvosi kezelés, szakorvos, kezelőorvos által előírt olyan szűrővizsgálat, amely nem tartozik az érintett jogviszonyára vonatkozó kötelező vizsgálatok körébe;
- i) *tartósan beteg személy*: a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § f) pontjában meghatározottak szerinti személy.

### 3. Helyzetfelmérés

Battonya Város Önkormányzatánál a közszolgálati tisztviselőkről és a közalkalmazottakról szóló törvény alapján foglalkoztatott munkavállalók adatai 2019. március 31. napján					
	Létszám (fő)				
	Polgármesteri Hivatal	Városellátó Szervezet	Egészségügyi és Szociális Ellátó Szervezet	Művelődési Ház és Könyvtár	Battonya Város Önkormányzata (mezőőrök)
Összes munkavállaló	22	32	35	3	2
Nők	17	14	28	3	0
Felsőfokú végzettségűek	16	2	14	2	0
Középfokú végzettségűek	6	24	19	1	2
Szellemi dolgozók	22	9	17	3	0
Fizikai dolgozók	0	23	18	0	2
Gyermekes munkavállalók					
Gyermeket egyedül nevelő munkavállalók					
40 év feletti	12	28	23	2	2
Vezetők	2	1	2	1	0
- Ebből nők	1	0	1	1	0
Határozott időre foglalkoztatottak	0	2	2	0	0
Részmunkaidősek	0	1	2	0	0
5 éven belül nyugdíjjogosultságot elérők	0	3	2	0	0
Fogyatékossgal élők, illetve megváltozott munkaképességűek	0	1	2	0	0
Pályakezdők	0	0	0	0	0
Roma munkavállalók	0	0	0	0	0
Képzésben, továbbképzésen részt vevők	4		0	1	0

## II. FEJEZET RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK

### **4. A munkáltatói jogkör gyakorlóját az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőséggel összefüggésben terhelő általános kötelezettségek**

3. A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállaló emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltatói jogkör gyakorlója a diszkrimináció minden formáját tiltja és elítéli, a teljes foglalkoztatási folyamatra kiterjedő feladatellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőséget, valamint az egyenlő bánásmód követelményét.

4. A munkáltatói jogkör gyakorlója a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakít ki, olyan normákat alkot, a vezetők kinevezése, megbízása során olyan szempontokat vesz figyelembe és olyan vezetési kultúra, illetve munkahelyi légkör megteremtését segíti elő, amelyek hozzájárulnak a 3. pontban meghatározott alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez.

5. A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalókat érintő közvetett vagy közvetlen, az Ebktv.-ben meghatározott hátrányos megkülönböztetést. Ez felöleli az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményének következetes érvényesítését a munkaerő-felvétel, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározása, a jogviszony megszüntetés és egyén foglalkoztatással összefüggő esetek vonatkozásában.

6. A munkáltatói jogkör gyakorlója biztosítja, hogy a munkavállalók között kizárólag a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükségszerű megkülönböztetésre legyen lehetőség, kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével, a beosztás és a munkakör sajátosságai, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján, az érintett jogviszonyára irányadó jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

7. A munkáltatói jogkör gyakorlója az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményének vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, ennek során 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.

8. A terv nem tartalmazza azon kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, közjogi szervezetszabályozó eszközökből, illetve érdekképviseleti szervezettel kötött megállapodásból következnek.

### **5. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozása érdekében tett intézkedések**

9. A munkáltatói jogkör gyakorlója folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését és ennek érdekében a személyi állományából **esélyegyenlőségi referenst jelöl ki**, akinek a feladata:

- a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- b) a terv érvényesülésével összefüggésben felmerülő szabályozási igény észlelése esetén normaalkotás kezdeményezése, annak előkészítése,
- c) a terv mellékleteiben szereplő, a munkáltató által biztosított kedvezmények igénybevételéhez szükséges nyilatkozatok kezelése,
- d) az esélyegyenlőségi terv érvényesülésének vizsgálata,
- e) az érintett intézmény munkavállalói által benyújtott, a terv mellékletében meghatározott nyilatkozatok átvétele és kezelése.

## **6. Esélyegyenlőségi nyilatkozatok benyújtása és nyilvántartása**

10. A munkavállaló a tervben meghatározott kedvezmények igénybevételének feltételeként rögzített körülmények fennállásáról, valamint a nyilatkozatban foglalt adatok kezeléséhez való hozzájárulásról szóló nyilatkozatát az 1-3. melléklet szerinti nyomtatványok kitöltésével terjeszti elő.

11. A nyilatkozatokat a munkáltatói jogkör gyakorlójához lezárt borítékban lehet benyújtani, aki azt haladéktalanul továbbítja az esélyegyenlőségi referensnek.

12. A nyilatkozattételre senkit nem lehet kötelezni, azonban az egyes jogosultságok igénybevételének feltétele a jogosultságot megalapozó körülmények bejelentése és szükség szerinti igazolása (pl. orvosi igazolás, családtag személyes adatainak igazolása).

13. A tervben biztosított kedvezmények igénybevétele céljából az esélyegyenlőségi referens elkülönített nyilvántartást vezet, amelyben az 1-3. mellékletek tartalmát kezeli.

14. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a munkavállalók által önkéntes alapon szolgáltatott személyes és különleges adatok szerepelhetnek, amelyek kezeléséhez a munkavállalók kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják, a 10. pontban foglaltak szerint.

15. A nyilvántartásban szereplő adatok az érintett kedvezmény igénybevétele okának fennállásáig, vagy – az érintett munkavállalónak a nyilvántartásból történő törlésére irányuló írásbeli kérelme esetén – a benyújtott nyilatkozat visszavonásáig kezelhetők.

16. A munkavállaló a benyújtott nyilatkozat alapján igénybevett kedvezményre jogosító körülményekben bekövetkező változásról, illetve a nyilatkozat visszavonásáról az esélyegyenlőségi referenst haladéktalanul tájékoztatja.

17. A nyilvántartásba felvett adatokat az esélyegyenlőségi referens zárt helyen kezeli, kiadásukra az irányadó törvényi felhatalmazásokban foglaltakon túlmenően az érintett írásbeli kérelmére vagy hozzájárulásával kerülhet sor, továbbá a nyilvántartásban szereplő nyilatkozatok adattartalmát – a kedvezmény igénybevétele megalapozottságának vizsgálata céljából – a munkáltatói jogkört gyakorló, a munkavállaló közvetlen felettese jogosult megismerni.

## **7. Munkáltatói kötelezettségvállalások a foglalkoztatás elősegítése érdekében**



18. A munkáltatói jogkör gyakorlója az általa meghirdetett valamennyi állásra kiírt pályázat megfogalmazásakor, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során tartózkodik az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésétől.

20. A munkáltatói jogkör gyakorlója a **vezetői utánpótlásnál** – a jogszabályi keretek között – elsősorban belső forrásra épít. A foglalkoztatottak kiválasztása során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatok és az ezeken alapuló megbízhatóság meglétét, mint a többi készség és képesség fennállását.

21. A munkáltatói jogkör gyakorlója a **személyi állományát érintő esetleges létszámcsökkentéskor** a leépítendő munkatársak körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza. Különös figyelemmel mérlegeli az 50 év feletti, a gyermekes, a tartós betegségben szenvedő és a fogyatékos munkavállalók helyzetét. Az érintetteket – erre irányuló igény esetén – felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.

22. A munkáltatói jogkör gyakorlója a **fogyatékos, továbbá a megváltozott munkaképességű személyek** foglalkoztatási lehetőségét megvizsgálja és – lehetőség szerint – biztosítja, továbbá a foglalkoztatásuk elősegítése érdekében az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezet kialakításának követelményét tartja szem előtt.

## **8. Munkáltatói kötelezettségvállalások a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából**

23. A munkáltatói jogkör gyakorlója **havi 4 óra munkaidő-kedvezményt** biztosít a gyermekes munkavállalók, a fogyatékos, illetve tartósan beteg hozzátartozót gondozó munkavállalók számára. Az e pont szerinti munkaidő-kedvezmény havi több részletben is igénybe vehető, azonban két vagy több hónap vonatkozásában nem vonható össze. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak az ellátását. A tartós betegséget, illetve fogyatékos állapotot igazoló orvosi igazolást a 2. melléklet szerinti nyilatkozathoz csatoltan szükséges benyújtani.

24. A munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett jogviszonyára irányadó jogszabályokban meghatározottakon túl a munkavállaló rendes szabadságát nem terhelő, **évente 2 fizetett szabadnapot** biztosít a rendkívüli események esetére a gyermekes munkavállalóknak.

25. A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója lehetőség szerint fokozott figyelmet fordít a csecsemőgondozási díjra (a továbbiakban: CSED), a gyermekgondozási díjra (a továbbiakban:GYED) vagy a gyermekgondozást segítő ellátásra (a továbbiakban: GYES) jogosító időszak leteltét követően visszatérő, illetve GYES-ben részesülő munkavállalók beilleszkedésének elősegítésére, ennek érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója a gyermekes **munkavállalók rendes évi szabadságának kiadásával** kapcsolatos döntését a gyermekgondozási és oktatási intézmények (bölcsőde, óvoda, iskola)

működése során elrendelt szünetre tekintettel, az érintett munkavállaló által az e tárgykörben a közvetlen munkahelyi vezetőnek tett bejelentés alapján hozza meg.

26. Az önkormányzat a feladatkörébe tartozó szakterületeket figyelembe véve – a lehetőségekhez és az igényekhez mérten – biztosítani szükséges a munkavállalók és gyermekeik részére a **diplomamunka-konzultáció**, továbbá a munkavállaló gyermekei számára a **szakmai gyakorlat** lehetőségét. A jogosultságot a munkavállaló írásban benyújtott kérelme alapján annak a szervezeti elemnek a vezetője engedélyezi, amely a konzultációval vagy gyakorlattal kapcsolatos igényre figyelemmel feladatkörében érintett.

27. A munkáltatói jogkör gyakorlója a gyermekes munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen **időszakon túli munkavégzést rendel el**, a munkavállalót – lehetőség szerint – legalább 24 órával az elrendelt rendkívüli munkavégzés megkezdését megelőzően tájékoztatja.

28. A **CSED-ben, a GYED-ben vagy a GYES-ben részesülő munkavállalóval a munkáltatói jogkör gyakorlója a gyermekgondozás ideje alatt – kérelme alapján – tartja a kapcsolatot**, meghívja a munkáltató által szervezett, a munkavállalókat érintő rendezvényekre (pl.: köztisztviselői nap). A munkáltatói jogkör gyakorlója vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, továbbá a CSED-ben, GYED-ben, GYES-ben részesülő munkavállaló munkakörének ellátásával összefüggő jogszabályokat és egyéb feltételeket, követelményeket érintő fontosabb változásokról a munkavállalót tájékoztatja.

29. A munkáltatói jogkör gyakorlója a **munkaszüneti napok körüli munkarend** (ügyelet) kialakítása során lehetőség szerint figyelemmel van arra, hogy ne gyermekes, megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalót jelöljön ki a munkavégzésre.

30. A munkáltatói jogkör gyakorlója évente egy munkanapon lehetőséget biztosít a gyermekes munkavállalóknak, hogy – az adat-, titokvédelmi szabályok megtartásával – megmutassák gyermeküknek **munkakörnyezetüket, bemutassák, mivel foglalkoznak**. A lehetőség igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállalók munkaköri feladatok ellátását.

### **9. Munkáltatói kötelezettségvállalások a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása érdekében**

31. A munkáltatói jogkör gyakorlója éves képzési tervet készít, amely tartalmazza, a belső és külső képzések témáit, továbbá a munkavállalók teljes körének biztosítja az induló képzésekről szóló tájékoztatást.

32. A munkáltatói jogkör gyakorlója az esetleges belső képzéseket lehetőség szerint a gyermekgondozási, valamint az oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi meg.

33. Továbbá a munkáltatói jogkör gyakorlója kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül biztosítja a munkavállalók részére az **egész életen át tartó tanulás lehetőségét** az alábbiak szerint:

- iskolarendszeren kívüli alapvető továbbképzéseken való részvétel (pl. közigazgatási alap és szakvizsga, vezetőképzés, kötelező szakmai és közszolgálati továbbképzés)
- iskolarendszeren kívüli egyéb továbbképzéseken (konferenciákon) való részvétel, amelyek esetében a résztvevők számáról a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt

- a munkáltatói jogkör gyakorlója támogatja továbbá a munkavállalók szakmai előmenetelhez szükséges képzéseken való részvételét, a továbbtanulást.

34. A munkáltatói jogkör gyakorlója a szakmai előmenetelhez szükséges felsőfokú tanulmányok, képzések folytatása esetén az előírt vizsga-és egyéb kötelezettségek teljesítése érdekében havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít.

#### **10. Munkáltatói kötelezettségvállalások a munkakörülmények javítása és az egészséges életvitel támogatása érdekében**

35. A munkáltatói jogkör gyakorlója a **megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalók részére havi 4 óra munkaidő-kedvezményt** biztosít. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény havi több részletben is igénybe vehető, azonban két vagy több hónap vonatkozásában nem vonható össze. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. A megváltozott munkaképességet, illetve fogyatékos állapotot igazoló orvosi igazolást a 3. melléklet szerinti nyilatkozathoz csatolva szükséges benyújtani.

36. A munkáltatói jogkör gyakorlója vállalja, hogy a munkavállalók 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 – munkaidőt érintő – részvétel lehetőségét. A jogosultság igénybevétele célzó kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell benyújtani. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak az ellátását.

37. A munkáltatói jogkör gyakorlója biztosítja, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló munkavállalók a kezelést a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak az ellátását. A jogosultság igénybevétele célzó kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójához kell benyújtani és a szakorvos által előírt rendszeres kezelést orvosi igazolással is szükséges alátámasztani.

#### **11. Munkáltatói kötelezettségvállalások a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében**

38. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaügyi feladatokkal megbízott munkavállaló közreműködésével az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók számára a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtti évben – igény szerint – egyénre szabottan tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban, továbbá kiemelt mentális törődést nyújt az életforma megváltozása előtt.

39. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaköri feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló munkavállaló terhelhetőségét.

40. A munkáltatói jogkör gyakorlója a nyugdíj előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanítására, a munkáltató tevékenységének a megismertetésére.

41. A munkáltatói jogkör gyakorlója a nyugdíjba vonult volt köztisztviselőt, illetve közalkalmazottat az intézmény által szervezett rendezvényekre kapcsolattartás céljából rendszeres meghívja.

## **12. Záró rendelkezések**

42. Jelen terv 2019. május 1. napján lép hatályba.

43. A tervet a munkáltatói jogkör gyakorlója ismerteti a munkavállalókkal a terv elfogadását követő 8 napon belül.

44. A tervben rögzített munkaidő-kedvezményt az esedékesség hónapjában lehet igénybe venni, az nem vonható össze, további hónapokra nem vihető át.

45. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

**Battonya, 2019. április 30.**

**Marjai János**  
polgármester

1. melléklet

## Nyilatkozat 18 éven aluli gyermek neveléséről

Kitöltés nem kötelező!

.....  
Munkavállaló neve:

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

.....  
Gyermek neve:

.....  
Születési ideje:

.....  
Gyermek neve

.....  
Születési ideje:

\*

A megjelölt gyermeke(ke)t egyedül nevelem:\*\*

igen    nem

*Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) alapján Esélyegyenlőségi tervben rögzített adatkezelési szabályokat, valamint az adatkezeléssel kapcsolatos, az Infotv. 21-22 §-aiban foglalt jogorvoslati lehetőségeket megismertem és elfogadtam.  
Jelen nyilatkozatban megadott személyes adatok kezeléséhez hozzájárulok*

Dátum: .....  
munkavállaló

Láttam:

Dátum:.....  
munkáltatói jogkör gyakorlója

\*Kettőnél több gyermek esetén a felsorolás pótlapon folytatható.

\*\*A kívánt rész aláhúzandó.

2. melléklet

**Nyilatkozat a fogyatékos/tartósan beteg hozzátartozó otthoni ápolásáról<sup>1</sup>**

Kitöltés nem kötelező!

.....  
Munkavállaló neve:

.....  
Hozzátartozó neve<sup>2</sup>:

.....  
Születési ideje:

*Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) alapján Esélyegyenlőségi Tervben rögzített adatkezelési, szabályokat, valamint az adatkezeléssel kapcsolatos, az Infotv. 21-22. §-aiban foglalt jogorvoslati lehetőségeket megismertem és elfogadtam.  
Jelen nyilatkozatban megadott, továbbá a jogosultság igénybevételének igazolása céljából benyújtott további dokumentumokban szereplő személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.*

Dátum:.....

.....  
munkavállaló

Láttam:

Dátum:.....

.....  
közvetlen munkahelyi vezető

<sup>1</sup> A jogosultság igénybevételéhez orvosi igazolás benyújtása szükséges.

<sup>2</sup> 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.

3. melléklet

**Nyilatkozat fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről<sup>1</sup>**

Kitöltés nem kötelező!

.....  
Munkavállaló neve:

.....  
Születési ideje:

nyilatkozom, hogy fogyatékoságom/megváltozott munkaképességem az alábbi:

.....  
Fogyatékoság/megváltozott munkaképesség mértéke, megnevezése:

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

*Jelen nyilatkozatban megadott, valamint a jogosultság igénybevételének igazolása céljából benyújtott további dokumentumban szereplő személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.*

Dátum:.....

.....  
munkavállaló

Láttam:

Dátum:.....

.....  
közvetlen munkahelyi vezető

<sup>1</sup> A jogosultság igénybevételéhez orvosi igazolás benyújtása szükséges.

4. melléklet

szervezeti egység

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.													

Esélyegyenlőségi referens neve, elérhetőség:

.....  
Dátum, aláírás: .....



5. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató (szervezeti egység) neve, címe	
Panaszos neve, beosztása*	
Érdekképviselői szervezet (ahova a panasz érkezett) vagy az esélyegyenlőségi referens neve	
panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása (az érdekképviselőtölti ki)	
véleményezés dátuma	

\*Kitöltése nem kötelező.