



A Miskolci Tankerületi Központ 1/2024. (II. 23.) szabályzata

A Miskolci Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve

Készítette:

Miskolc, *elektronikus időbélyegző szerint*

dr. László István

tankerületi igazgató

Miskolci Tankerületi Központ

Jóváhagyom:

Budapest, *elektronikus időbélyegző szerint*

Hajnal Gabriella

elnök

Klebelsberg Központ

Tartalom

I. FEJEZET	3
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	3
1. A szabályzat hatálya.....	3
2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek	3
II. FEJEZET.....	5
KIEMELT CÉLCSOPORTOK.....	5
III. FEJEZET.....	5
HELYZETFELMÉRÉS	5
IV. FEJEZET.....	6
KONKRÉT CÉLOK	6
V. FEJEZET	7
KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK	7
VI. FEJEZET.....	8
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS	8
Az esélyegyenlőségi referens feladatköre.....	8
Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	8
VII. FEJEZET	9
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	9
<i>1. számú melléklet.....</i>	<i>10</i>
Helyzetfelmérés.....	10
<i>2. számú melléklet.....</i>	<i>11</i>
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai	11
tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáraól	11
<i>3. számú melléklet.....</i>	<i>12</i>
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról.....	12
<i>4. számú melléklet.....</i>	<i>13</i>
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről.....	13
<i>5. számú melléklet.....</i>	<i>14</i>
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről.....	14
<i>6. számú melléklet.....</i>	<i>15</i>
NYILATKOZAT	15
A gyermekek után járó pótszabadság igénybevételéről.....	15

<i>7. számú melléklet</i>	16
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap	16

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése alapján a Miskolci Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Tankerületi Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 5. § (2) bekezdés f) pontjában biztosított jogkörömben eljárva a következő szabályzatot adom ki.

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A szabályzat hatálya

1. § A szabályzat szervezeti és személyi hatálya kiterjed:

- a) a Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére,
- b) valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre,
- c) a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire, munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények köznevelésben 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 munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, továbbá a vonatkozó egyéb jogszabályok és a Tankerületi Központ belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében a foglalkoztatottak között betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit, és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

(5) A Tankerületi Központ tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(6) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az Ebktv. III. fejezetében foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

(7) A Tankerületi Központ tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megfélemlítést és megtorlást.

3. § A fenti célokat szem előtt tartva a Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4. § A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljeskörű, 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 Ebktv. 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 felettiak,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak,
- e) két vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő,
- f) tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak.

(2) A Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

III. FEJEZET

HELYZETFELMÉRÉS

6. § (1) A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része – így különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák a 2024. január 1. napi állapotot tükrözik. A helyzetfelmérést a szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.

(2) A Tankerületi Központ évente, február 28. napjáig helyzetfelmérést készít. A helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- a) mely kiemelt célcsoportok 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?

(3) A kérdőív kitöltése az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Info tv.) alapján anonim önkéntes alapon történik. A kérdőív eredményeit az éves esélyegyenlőségi terv megvalósulása és a célkitűzések javítása érdekében használja fel a Tankerületi Központ. A felmérésből nyert adatok kezelése az Európai Unió 2016/679 rendeletének (GDPR) irányelvei alapján valósul meg.

IV. FEJEZET

KONKRÉT CÉLOK

7. § (1) A munkáltató a megüresedett állásra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során a 2. § (5) bekezdésében felsoroltak szerint nem tesz különbséget.

(2) A munkáltató a kiválasztás során elősegíti a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazását.

8. § A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos megkülönböztetések megszüntetésére.

9. § A munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi keretek között és a mérlegelési jogkör fenntartása mellett – elsősorban a belső kiválasztásra épít.

10. § A munkáltató támogatja a foglalkoztatottak szakmai képzéseken, tanfolyamokon való részvételét.

11. § (1) A 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak éves szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

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

(3) Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő szülők), a gyermek otthoni gondozásáról visszatérő szülő, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számára a munkáltató lehetőséget biztosít 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 munkakörök betöltésénél a 40 év felettiek pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés,
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel kedvezőbbé és ellenőrzöttebbé teszi.

14. § (1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a Tankerületi Központ az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról – a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten – nyilvántartást vezet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges és személyes adatok csak az Info tv. rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok bármikor megtehetőek.

(2) A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- a) nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról (2. melléklet),
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról (3. melléklet),
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (4. melléklet),
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (5. melléklet)
- e) nyilatkozat a gyermekek után járó pótszabadság igénybeviteléről (6. melléklet).

V. FEJEZET

KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

15. § A munkáltató az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

(1) A Miskolci Tankerületi Központ a helyzetfelméréshez szükséges kérdőíveket május hónapban juttatja el a foglalkoztatottak részére, a kérdőívek feldolgozására a következő hónapban kerül sor. A konkrét intézkedések és programok a helyzetértékelést követően kerülnek meghatározásra.

(2) Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele, hogy az állaspályázatok megfogalmazása, munkaerő felvétele során ne szerepelhessenek életkori és más, a 2. § (5) bekezdésében felsorolt kitételek. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt elsősorban az adott álláshely betöltéséhez szükséges készségekre, jártasságra és tapasztalatokra kell helyezni.

Felelős: Jogi és humánpolitikai osztályvezető

Határidő: folyamatos

(3) A Miskolci Tankerületi Központ a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt továbbra is az adott munkához szükséges iskolai végzettségre, szakmai képezésre, 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: Jogi és humánpolitikai osztályvezető

Határidő: folyamatos

(4) A Tankerületi Központ az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi feladatok ellátásának feladatával bíz meg egy foglalkoztatottat

felelős: Tankerületi igazgató

határidő: folyamatos

VI. FEJEZET

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

16. § (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja jogi végzettségű esélyegyenlőségi referens munkatárs foglalkoztatását. Az esélyegyenlőségi referens munkakör osztott munkakörben is ellátható.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) a Tankerületi Központ esélyegyenlőségi tervének elkészítése, annak teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése és annak a munkáltatóval való egyeztetése,
- b) a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a tárgyévet követő év március 15. napjáig jelentést készít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak tárgyévi megvalósulásáról, amelyet jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére, a célok és a célcsoportok bővítésére vonatkozó javaslatával együtt.

Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

17. § (1) A Tankerületi Központ lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben meghatározott módon.

(2) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megfélemlítés, valamely hátrány kilátásba helyezése, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a 7. melléklet szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens, ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, álláspontjával együtt, a panasz megtételétől számított 8 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni. A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt szervezeti egység folytatja le, a kijelöléstől számított legfeljebb 10 munkanapon belül, mely határidő az ügy bonyolultságára tekintettel 10 munkanappal meghosszabbítható. 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 minden kétséget kizáróan megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt eset megtörténtét (különösen zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt helyzet mielőbbi megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

(6) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően módosítani kell.

(7) A panasz megalapozatlansága esetén az eljárás lezárásáról a panaszt tájékoztatni kell.

(8) 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, ezzel egyidejűleg a Miskolci Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Tervről szóló 3/2021. (V. 27) szabályzata hatályát veszti.

(2) Jelen esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól azzal, hogy azt szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztetettek szerint.

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

Helyzetfelmérés

Állomány	Tankerületi Központban dolgozók
Teljes létszám:	67
Ebből:	
felsőfokú végzettséggel rendelkező:	39
középfokú végzettséggel rendelkező:	28
alapfokú végzettséggel rendelkező:	0
40 évnél idősebb korú:	43
fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű:	0
2, vagy annál több 10 éven aluli gyermeket nevelő:	3
1 gyermeke 10 éven aluli	7
tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő:	2

2. számú melléklet

Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról

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

Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (3):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

....., 20.....

.....

foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

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

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Szülő neve:	
Születési ideje:	

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

....., 20.....

.....

foglalkoztatott aláírása

4. számú melléklet

Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről

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

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	

A fent megadott adatok kezeléséhez hozzájárulok.

....., 20.....

.....

foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (3):	
Születési ideje:	
Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

....., 20.....

.....

foglalkoztatott aláírása

NYILATKOZAT

A gyermekek után járó pótszabadság igénybevételéről

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 155.§ (1)--(2) bekezdése szerint a kormánytisztviselő a tizennyolc évesnél fiatalabb gyermek után

- a) egy gyermek esetén négy,
- b) két gyermek esetén nyolc,
- c) kettőnél több gyermek esetén összesen tizennégy

munkanap pótszabadság igénybevételére jogosult.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékkal élő gyermekenként két munkanappal nő, ha a kormánytisztviselő gyermeke fogyatékkal él.

(A magasabb összegű családi pótlék megállapításáról szóló határozat másolatát kérjük becsatolni!)

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

Alulírott:

Név:

Adóazonosító jel:

Intézmény neve, BI azonosítója:

kérem, hogy a 20..... év hó napjától a fizetett szabadságom megállapításánál szíveskedjenek figyelembe venni a gyermek(ek) után járó pótszabadságot.

Büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy felsorolt gyermeke(i)met saját háztartásomban nevelem, vagy szülői felügyeleti joggal rendelkezem.

Gyermek(ek) neve:	Születési helye, ideje	Anyja neve	TAJ száma

Dátum, 20....

.....

Pótszabadságot kérő aláírása

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Foglalkoztatott neve, beosztása:	
Szervezeti egység neve, címe:	
Szervezeti egység vezetője:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz az esélyegyenlőségi terv 2.§ (5) bekezdés szerinti besorolása (az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
A panasz rövid leírása (az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

....., 20.....

.....

esélyegyenlőségi referens