



## **CEGLÉDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM**

2700 CEGLÉD, Malom tér 3.

Telefon: +36/53/789-934, +36/53/789-935

e-mail: [ceglediszc@ceglediszc.hu](mailto:ceglediszc@ceglediszc.hu), web: [www.ceglediszc.hu](http://www.ceglediszc.hu)

OM azonosító: 203068

Nyilvántartási szám: NSZFH/609/000096-27/2019.

## **CEGLÉDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM**

### **ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA**

Jóváhagyta: dr. Ferenczi Norbert  
Készítette: Hegedűsné Homoki Mária  
Hatályos: 2019. május 2.

Érvényes visszavonásig!

A Ceglédi Szakképzési Centrum - 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 a centrum és tagintézményei 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.

A centrum és tagintézményei elkötelezettek a **közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartására**, és nem hoznak olyan rendelkezéseket, amelyek 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 (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

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

A centrum és tagintézményei vállalják, hogy betartják 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.)

A centrum, 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

A centrum és tagintézményei vállalják, 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**

A centrum 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,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények 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 a centrum. 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 külön juttatásban 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 tagintézmények 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 nőekkel, 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 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.

### ***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 részvétellel, 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, ki-jelölni, 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. rész**

### **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 ellátásra 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.

A tagintézmények esélyegyenlőségi céljait a főigazgató véglegesíti.

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

A célok eléréséhez szükséges eszközök különösen a következők lehetnek:

- képzések biztosítása,
- nyilvántartási, és elemzési rendszer működtetése,
- munkavédelmi 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 elkészítéséről a tagintézmény 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**

A centrum 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:

- a főigazgatónak
- a tagintézmény vezetőknek,
- a foglalkoztatottaknak.

Főigazgató feladata, hogy:

- gondoskodik a jelen esélyegyenlőségi terv elfogadásáról, és annak rendszeres felülvizsgálatáról,
- gondoskodik arról, hogy a tagintézmények adott évre szóló, konkrét éves esélyegyenlőségi tervét elkészítsék, figyelembe véve az előző évi terv teljesítésével kapcsolatos észrevételeket,
- 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.

Tagintézmény vezetők feladatai:

- kötelesek a főigazgató utasítása alapján az esélyegyenlőségi tervben meghatározott egyes feladatok ellátására,
- kötelesek az általuk ellátott feladatokkal kapcsolatos tájékoztatásra,

- javaslatot tehetnek az esélyegyenlőségi intézkedések meghozatalára.

A foglalkoztatottak:

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

## 7. Hatályba léptető rendelkezések

A szabályzat 2019. május 2.-án lép hatályba.

Cegléd, 2019. május 2.



.....  
kancellár

*Melléletek:*

- 1. számú melléklet: A teljes munkaidőből a munkahelyen töltendő idő elemzése*
- 2. számú melléklet: A rendkívüli munkavégzésben töltött idő elemzése*
- 3. számú melléklet: A pótlék rendszer elemzése*
- 4. számú melléklet: Adott évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv-minta tagintézményenként*

1. számú melléklet

A teljes munkaidőből a munkahelyen töltendő idő elemzése

A dolgozó neve	Teljes munkaidő	A teljes munkaidőből a munka-helyen töltendő idő	Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportba való tartozás										
			Nők	40 évnél idősebbek	Romák	Fogyatékkal élő személyek	Egynél több 10 éven aluli gyermeket nevelők	10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülállók	Pályakezdek	Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők			

2. számú melléklet

A rendkívüli munkavégzésben töltött idő elemzése

A dolgozó neve	Rendkívüli munkavégzésben töltött idő	A rendkívüli munkavégzésért kapott díjazás	Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportba való tartozás							
			Nők	40 évnél idősebbek	Romák	Fogyatékkal élő személyek	Egynél több 10 éven aluli gyermeket nevelők	10 éven aluli gyermeket nevelő egyváltalók	Pályakezdők	Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők





4. számú melléklet

.....  
**Intézmény**

**20....**  
**évre vonatkozó esélyegyenlőségi terve**

**A/ rész**  
**Az esélyegyenlőségi terv táblázatos formában**

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

	2.1. A kötelező (minimális) eszközfeltétel biztosítása minden kiemelt foglalkoztatási csoportnál 2.2. A munkaidő és pihenőidő hosszának a munkavállalók igényét figyelembe vevő megállapítása	A minimális eszközellátottság vizsgálata (mennyiség, minőség, elhasználódottság szerint) Munkaidő-beosztás áttekintése	Gazdasági vezető, költségvetési tervező, zéskor 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 A pénzügyi források áttekintése	Intézményvezető, beiskolázási terv készítő Gazdasági vezető, költségvetési terv készítő
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 feladatot is ellátó személyeknél)	Intézményvezető, félévenként

**B/ rész**

**Az esélyegyenlőségi terv szöveges indoklása**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Készült: Cegléd, 20.....

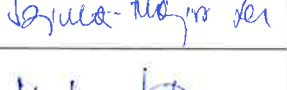
.....  
tagintézmény vezető

## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

### **Ceglédi SzC 141100**

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Buncsák Gábor	főigazgató		2019. május 2.
Hegedűsné Homoki Mária	gazdasági vezető		2019. május 2.
Szabadi Zoltán	szakmai főigazgató helyettes		2019. május 2.
Balla Piroska	penzügyi számviteli ügyintéző		2019. május 2.
Nagy Gyöngyi	penzügyi számviteli ügyintéző		2019. május 2.
Szintai-Major Dóra	penzügyi számviteli ügyintéző		2019. május 2.
Vargáné Vágány Krisztina	penzügyi számviteli ügyintéző		2019. május 2.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 2.










.....  
kancellár

## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

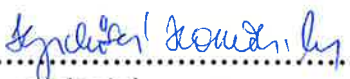
### **CSzC Bem József Műszaki Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája 141101**

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Fernengel Katalin	igazgató		2019. május 6.
Kis Lajos Tibor	gyakorlati oktatás vezető		2019. május 6.
Illés Zoltán	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Menyhárt Gábor	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Bakóné Kovács Anita	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Hugyi Enikő	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Huszár Annamária	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 6.







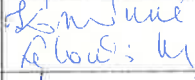

  
.....  
gazdasági vezető

## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

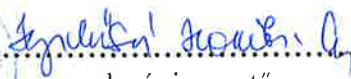
### **Ceglédi SZC Közgazdasági és Informatikai Szakgimnáziuma 141102**

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Imréné Lukácsi Ildikó	igazgató		2019. május 6.
Juhászné Ponert Ágnes	gyakorlati oktatás vezető		2019. május 6.
Kovács Zoltán	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Mótyovszki Tibor	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Kármánné Lehoczki Mária	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Váradai Marianna	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 6.






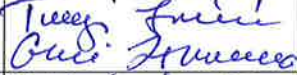


  
gazdasági vezető

## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

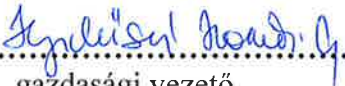
### **CSzC Nagykátai Ipari Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája 141103**

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Fehérvári Károly	igazgató		2019. május 6.
Guth Zsuzsanna	gyakorlati oktatás vezető		2019. május 6.
Urbán Lászlóné	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Tugyi Imréné Orczi Zsuzsanna	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Oláh Szandra Eliza	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Csöngé Andrea	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 6.



  
gazdasági vezető








## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

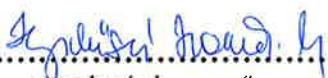
**CSzC Szterényi József Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája 141104**

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Kalina Ferenc	gyakorlati oktatás vezető		2019. május 6.
Hámori Dániel	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Sápi Viktória	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Darázsai Sándorné	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Dolányiné Antal Livia	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 6.



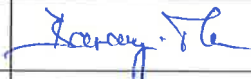

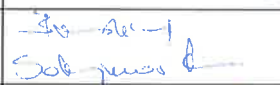




  
.....  
gazdasági vezető

## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

**CSzC Unghváry László Kereskedelmi és Vendéglátóipari Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája 141105**

Név	Munkakör, feladat ellátó	Aláírás	Dátum
Baranyi Tibor	igazgató		2019. május 6.
Kálló Marianna	gyakorlati oktatás vezető		2019. május 6.
Budainé Solymos Andrea	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Irházi Emőke	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Fakanné Virág Anikó	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Füle Katalin	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.
Hasur Endréné	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 6.





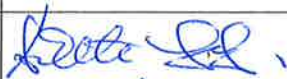

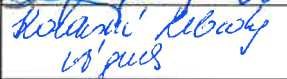
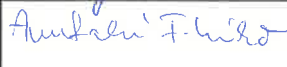
gazdasági vezető

## Megismerési záradék az esélyegyenlőségi szabályzathoz

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.


**CSzC Mihály Dénes Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája 141106**

Név	Munkakör, feladat ellátó	Aláírás	Dátum
Fekete József	igazgató		2019. május 6.
Baskiné Lipka Gabriella	igazgatóhelyettes		2019. május 6.
Kovácsné Lebedy Ágnes	gyakorlati oktatásvezető		2019. május 6.
Antalné Fazakas Ildikó	gazdasági ügyintéző		2019. május 6.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019. május 6.




  
.....  
gazdasági vezető

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

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a centrum és tagintézményei a Ceglédi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi szabályzatának tartalmát megismertük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el.

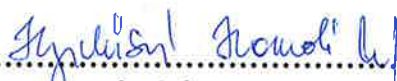
Egyúttal nyilatkozunk arról, hogy a centrum/tagintézmények érintett dolgozóival a szabályzatot ismertetni fogjuk.

**CSzC Mihály Dénes Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája 141106**

<i>Név</i>	<i>Munkakör, feladat ellátó</i>	<i>Aláírás</i>	<i>Dátum</i>
Tomatás Tímea	igazgatóhelyettes		2019. július 03.

A megismertetési feladatokat a mai napon elláttam.

Cegléd, 2019 július 03.

  
.....  
gazdasági vezető