

NEMZETI ÉLELMISZERLÁNC-BIZTONSÁGI HIVATAL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

I. Fejezet

Az Esélyegyenlőségi Terv általános célkitűzései

1. §

(1) A Nemzeti Élelmiszerlánc-biztonsági Hivatal (a továbbiakban: Nébih) tiszteletben tartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvét.

(2) A Nébih a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele kormányzati szolgálati jogviszonyban és munkaviszonyban állók (a továbbiakban: foglalkoztatott) emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Nébih a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

(3) A Nébih a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) megfogalmazottak megvalósításához.

(4) A Nébih a foglalkoztatottakon belül az Esélyegyenlőségi Terv vonatkozásában az alábbi hátrányos helyzetű csoportokat különbözteti meg, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától:

- a) nők,
- b) negyven évnél idősebb foglalkoztatottak,
- c) romák,
- d) fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű személyek,
- e) két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, továbbá tartósan beteg, vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő foglalkoztatottak, továbbá gyermeket nem saját háztartásban nevelő szülők, valamint
- f) GYED/GYES, vagy betegség miatt tartósan (30 napot meghaladóan) távollévő foglalkoztatottak,
- g) ötven évnél idősebb foglalkoztatottak.

2. §

(1) A Nébih kötelezettséget vállal az egyenlő bánásmód követelményeinek betartására és az esélyegyenlőség elősegítésére. A Nébih kifejezett és határozott célkitűzése a foglalkoztatottak bármilyen – különösen az Esélyegyenlőségi törvény 8. §-a szerinti közvetlen, illetve 9. §-a szerinti közvetett – diszkriminációjának megakadályozása, amelynek elsődleges eszköze a megelőzés.

(2) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a foglalkoztatottakat érheti foglalkoztatásuk során, a Nébih ezért olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket alkalmaz, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

(3) Nem minősülnek diszkriminációnak a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei, továbbá az Esélyegyenlőségi törvény 11. §-a szerint azok az intézkedések, amelyek egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányulnak, ha azok törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten alapulnak, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólnak. Az így meghatározott intézkedések azonban nem sérthetnek alapvető jogot, nem biztosíthatnak feltétlen előnyt, és nem zárhatják ki az egyéni szempontok mérlegelését.

(4) A Nébih a jogszabályi rendelkezések szem előtt tartása mellett az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozó célkitűzéseit az alábbiakban fogalmazza meg:

- a) a foglalkoztatottak foglalkoztatási helyzetének folyamatos javítása,
- b) a hátrányos helyzetű célcsoportok tekintetében az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt rendelkezések, valamint az esélyegyenlőség, illetve az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása, amely kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, annak tartama alatt az illetmény, munkabér, juttatás, szociális ellátás biztosítására, a képzésre, a továbbképzésre, beosztási okirat, illetve munkaszerződés módosítására, a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdésekre és a jogviszony megszüntetésre,
- c) a rászoruló, hátrányos helyzetű foglalkoztatottak előnyben részesítése meghatározott szociális támogatások, kedvezmények igénybe vétele esetén,
- d) a kedvezmények bevezetésének és alkalmazási lehetőségének felkutatása, különösen a munkakörülmények javítása és az egészségmegőrzés terén,
- e) az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód tekintetében esetlegesen felmerülő jogszélem panaszkezelési és eljárési rendszerének kialakítása,
- f) a foglalkoztatottak esélyegyenlőséggel, hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ismereteinek bővítése, az Esélyegyenlőségi Terv elfogadásáról és tartalmáról valamennyi foglalkoztatott tájékoztatása.

II. FEJEZET

A Nébih kötelezettségvállalásai az esélyegyenlőség biztosítása érdekében

3. §

Női foglalkoztatottak

(1) A Nébih törekszik arra, hogy

- a) az egyes új álláshelyek pályáztatása során a nők azonos eséllyel vehessenek részt az adott álláshely elnyerésében;

b) képzésekkel, továbbképzésekkel biztosítja a női foglalkoztatottak számára a magas színvonalú munkavégzéshez szükséges szakmai ismereteik bővítését és ezáltal a szakmai előmenetel lehetőségét.

(2) A nők egészségének védelme érdekében a Nébih

a) vállalja a szűrővizsgálatokra vonatkozó figyelemfelhívások közlését;

b) a várandós nők részére biztosítja a rendszeres orvosi vizsgálatokon való megjelenéshez szükséges munkaidő kedvezményt, azzal hogy annak igénybe vétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri kötelezettségének ellátását.

4. §

A foglalkoztatottak egészségének megőrzése és ennek elősegítése

(1) A Nébih hangsúlyt fektet a foglalkoztatottak munkakörülményeinek javítására, egészségi állapotának megőrzésére, ennek keretében

a) a megvalósuló fejlesztések során a munkahelyek – különös tekintettel a képernyős munkahelyek – ergonómiai szempontok szerinti kialakítását vállalja,

b) hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, a daganatos, mozgás- és látószervi megbetegedések megelőzésére vonatkozó népegészségügyi programokon való részvételre történő figyelemfelhívásra,

c) a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres orvosi ellátás alatt álló foglalkoztatottak kezeléséhez – szakorvosi/háziorvosi írásbeli igazolás alapján – legfeljebb havi 4 óra össze nem vonható időtartamban munkaidő-kedvezményt biztosít, amely igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását,

d) kérelemre rugalmas munkaidőt, illetve otthoni munkavégzést biztosít a tartós kezelésben (pl. gyógytorna) részesülő foglalkoztatottak számára,

e) a foglalkoztatottak orvosi vizsgálaton, vagy prevenciós szűrővizsgálaton munkaidő alatt történő megjelenését, előzetes egyeztetés esetén biztosítja.

(2) A Nébih a társadalmi felelősségvállalás jegyében a véradáson részt vevő foglalkoztatottat a véradás napján mentesíti a munkavégzés alól. A foglalkoztatott köteles a véradás napját követő munkanapon a véradáson való részvételről kiállított igazolást a munkáltatói jogkör gyakorlójának (igazgatónak) átadni, amelyet a jelenléti ívhez kell csatolni.

5. §

A 40 év feletti foglalkoztatottak képzése

A Nébih az általa megvalósított képzések során különös hangsúlyt fektet a 40 év feletti foglalkoztatottak – különösen a nők – tekintetében az olyan végzettségek, képzettségek megszerzésére, készségek és idegen nyelvek elsajátítására, amelyek a fiatalabb generációknál már alapképzettségnek, készségnek számítanak.

6. §

A roma foglalkoztatottak

A Nébih a roma foglalkoztatottak Nébih-en belüli foglalkoztatásának elősegítése érdekében:

a) az álláshelyek betöltése során kiemelt figyelmet fordít a roma foglalkoztatottak más pályázókkal azonos feltételek melletti alkalmazásának előmozdítására,

b) közreműködik a romák közigazgatásban történő elhelyezkedését célzó kormányzati programok végrehajtásában.

7. §

Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, továbbá tartósan beteg, vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő foglalkoztatottak, gyermeket nem saját háztartásban nevelő szülők

(1) A 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, továbbá a tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő foglalkoztatottak tekintetében a Nébih

a) a munkaszüneti napok körüli megváltozott munkarendhez kapcsolódó ügyeleti rendszer kialakítása során figyelembe veszi a foglalkoztatottak igényeit,

b) a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés elrendeléséről a munkavégzést megelőzően legalább 10 munkanappal korábban tájékoztatja a foglalkoztatottat,

c) a rendes évi szabadság kiadása során a foglalkoztatottak szabadságtervének összeállítása során – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejére történő szabadság biztosítását.

(2) A Nébih azon szülő részére, aki a gyermekét nem saját háztartásában neveli, – a szülő-gyermek közötti kapcsolat elmélyítése, az együtt töltött minőségi idő biztosítása érdekében – a gyermek utáni pótszabadság mértékével megegyező, évente egy alkalommal igénybe vehető munkaidő kedvezményt biztosít, ha szülői felügyeleti jogát bíróság vagy gyámhatóság nem korlátozta, illetve nem vonta el. A munkaidő kedvezményt a foglalkoztatott a munkáltatói jogkör gyakorlójánál (igazgatónál) igényelheti, az arra vonatkozó írásbeli kérelemben nyilatkoznia kell arról, hogy szülői felügyeleti jogát bíróság vagy gyámhatóság nem korlátozta, illetve nem vonta el.

8. §

A fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak

(1) A Nébih a fogyatékkal élő személyek munkához jutásának elősegítése érdekében biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet a felvételi folyamat során. Ennek keretében nyilvánosan meghirdetett álláshelyeire jelentkező fogyatékkal élő személyek meghallgatásához szükséges speciális feltételeket lehetőségeihez mérten biztosítja.

(2) A Nébih a mozgáskorlátozottságot jelentő fogyatékkal élő foglalkoztatottai és ügyfelei számára az egyes épületek megközelíthetősége, valamint akadálymentesítése érdekében kiemelt figyelmet fordít a mozgáskorlátozott parkolóhely, valamint mozgáskorlátozott mosdó biztosítására, a műszaki lehetőségek szerint gondoskodik azok létesítéséről. Azokban az épületekben, ahol az akadálymentesítés nem biztosított, illetőleg folyamatban van az akadálymentesítést érintő átalakítás, gondoskodik az ideiglenes be- és kijutást biztosító rendszer kialakításáról.

(3) A Nébih a vakok és gyengén-látók számára lehetőség szerint biztosítja az információkhoz történő hozzáférést honlapjának akadálymentes változatban történő megtekinthetőségével, megfelelő eligazító táblák kialakításával, illetve olyan technikai eszközökkel, amelyek az ilyen fogyatékoságban szenvedő foglalkoztatottak számára is biztosítják a megfelelő munkakörülményeket.

(4) A Nébih havi 4 óra egészségügyi és betegségmegelőzési célú össze nem vonható munkaidő-kedvezményt biztosít a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára, amely igénybe vétele nem akadályozhatja a munkaköri kötelezettségének ellátását.

9. §

Tartósan távollévő foglalkoztatottak

(1) A GYED-ről, GYES-ről, vagy hosszantartó betegségből visszatérő foglalkoztatottak újbóli beilleszkedése érdekében a Nébih elektronikus úton rendszeresen tájékoztatást ad a távollevő foglalkoztatottak feladatkörének ellátásával összefüggő fontosabb jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények változásairól.

(2) A foglalkoztató szervezeti egység a tartósan távollevő foglalkoztatottnak a többi foglalkoztatottal egyező tájékoztatást nyújt a Nébih rendezvényeiről, továbbá az általuk is igénybe vehető juttatási, üdülési és pihenési lehetőségekről.

(3) A Nébih segíti a GYED-ről, GYES-ről és a hosszantartó betegségből visszatérő foglalkoztatottak ismételt munkába állását. A foglalkoztatottnak a részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló igényét a fizetés nélküli szabadság igénybe vételének megszűnése előtt legalább 30 nappal be kell jelentenie a munkáltatói jogkör gyakorlójának (igazgatónak).

(4) A Nébih a GYED-en, GYES-en lévő, tartósan beteg vagy fogyatékkal élő, illetve ikergyermekeket nevelő foglalkoztatottak részére, a GYED, GYES folyósításának ideje alatt lehetőséget biztosít részmunkaidős foglalkoztatásra.

10. §

50 éven felüli foglalkoztatottak

(1) A Nébih az 50 éven felüli foglalkoztatott részére, amennyiben nem jogosult a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény szerinti ötvenedik életév betöltése utáni pótszabadságra, havi 2 óra munkaidő-kedvezményt biztosít.

(2) Az (1) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezmény havonta, vagy évente egy alkalommal összevontan vehető igénybe.

(3) A munkaidő-kedvezményt a foglalkoztatott a munkáltatói jogkör gyakorlójánál (igazgatónál) igényelheti, az arra vonatkozó írásbeli kérelemben nyilatkoznia kell arról, hogy a munkaidő-kedvezményt havonta, vagy összevontan kívánja igénybe venni.

III. FEJEZET

Az alkalmazás és létszámleépítés során irányadó esélyegyenlőségi kritériumok

11. §

(1) A Nébih az álláshelyek betöltését célzó pályázatok megfogalmazásakor, valamint a foglalkoztatottak kiválasztása során – a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés és az Esélyegyenlőségi törvény 11. §-ában foglaltak érvényre juttatásának kivételével – kor, nem, nemzetiség, etnikai hovatartozás, családi és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

(2) Esetleges létszámleépítés végrehajtása során a Nébih a leépítésre kerülő foglalkoztatottak körét objektív kritériumok alapján határozza meg, a hátrányos helyzetű foglalkoztatottak tekintetében a jogszabályok által biztosított eszközök maximális feltáráásával igyekszik csökkenteni a létszámleépítés foglalkoztatottra gyakorolt hatását.

IV. FEJEZET

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos nyilvántartás

12. §

(1) A kedvezmények igénybe vételének biztosítása érdekében a Nébih kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatokat tart nyilván, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatokat a Nébih kizárólag az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezeli.

(2) A Nébih a nyilvántartásban az alábbi, a foglalkoztatott által önkéntesen tett nyilatkozatot kezeli:

- a) nyilatkozat roma származásról (1. számú melléklet),
- b) nyilatkozat fogyatékosyságról, megváltozott munkaképességről (2. számú melléklet),
- c) nyilatkozat tíz éven aluli gyermekek neveléséről (3. számú melléklet),
- d) nyilatkozat krónikus betegségben szenvedő, rendszeres orvosi ellátás alatt álló foglalkoztatottról (4. számú melléklet)
- e) nyilatkozat 50 év feletti foglalkoztatottról (5. számú melléklet).

(3) A foglalkoztatottak nyilatkozatukat zárt borítékban, a Hivatalsszervezési Igazgatóságra történő eljuttatással tehetik meg. A borítékon fel kell tüntetni az „*esélyegyenlőség*” szót.

(4) A Hivatalsszervezési Igazgatóság a (2) bekezdés szerinti különleges személyes adatokat a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten, a jelen Esélyegyenlőségi Terv hatályának időtartama alatt kezeli.

(5) A Hivatalsszervezési Igazgatóság a különleges személyes adatokat azok szükségletelensége esetén ennek megállapításától számított 8 napon belül, a nyilatkozatot tevő adatkezeléshez hozzájáruló nyilatkozatának írásbeli visszavonása esetén annak kézhezvételét követő 3 napon belül nyilvántartásából törli.

V. FEJEZET

Az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásával kapcsolatos feladatok

13. §

(1) Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak végrehajtásáért, betartásáért valamennyi munkáltatói jogkört gyakorló vezető felelősséggel tartozik.

(2) Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak végrehajtását a Hivatalsszervezési Igazgatóság ellenőrzi, ennek keretében:

a) felügyeli az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó panaszok kivizsgálását, azok megalapozottsága esetén ellenőrzi a panaszban foglalt helyzet megoldására vonatkozó munkáltatói intézkedés helytállóságát, és a panaszt érintő, bejelentés miatti esetleges érdeksérelmet,

b) folyamatosan figyelemmel kíséri az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak teljesülését, azokról a következő terv elkészítése előtt helyzetértékelést készít,

c) a helyzetértékelés alapján előkészíti a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet,

d) felügyeli a Nébih foglalkoztatásra vonatkozó szabályzatainak Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak figyelembe vételével történő előkészítését.

(3) Az Esélyegyenlőségi Terv alapján nyújtott munkaidő-kedvezményt a jelenléti íven távollétként kell jelölni, jogcíme az Esélyegyenlőségi Terv szerinti munkavégzés alóli mentesítés.

VI. FEJEZET

Panasztétel biztosítása

14. §

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a foglalkoztatott írásbeli panaszt nyújthat be a Hivatalsszervezési Igazgatósághoz. Az adott helyzet figyelembevételével, a panasz szóban is megtehető, amelyet a Hivatalsszervezési Igazgatóság jegyzőkönyvbe foglal.

(2) A Hivatalsszervezési Igazgatóság a panasszal érintett szervezeti egység vezetőjét 2 munkanapon belül írásban értesíti a panasztételről és a panasszal kapcsolatos állásfoglalásáról. Az érintett szervezeti egység vezetője haladéktalanul köteles a panaszban foglaltak kivizsgálásáról intézkedni, közvetlen érintettsége esetén az általa kijelölt szervezeti egység vezetőjének kijelölését kérni a vizsgálat lefolytatására.

(3) Amennyiben a panasz tárgyát a szervezeti egység vezetőjének tervezett intézkedése képezi, úgy a Hivatalsszervezési Igazgatóság az értesítéssel, illetve a kijelöléssel egyidejűleg kezdeményezi az intézkedés végrehajtásának felfüggesztését a vizsgálat lefolytatásához szükséges időtartamra, de legfeljebb a panasztételtől számított 10 munkanapra.

(4) A vizsgálatot a szervezeti egység vezetője a panaszról szóló értesítés, vagy kijelölés átvételét követő 5 munkanapon belül köteles lefolytatni, a vizsgálat eredményéről készült írásbeli jelentést megküldeni a Hivatalsszervezési Igazgatóság részére. Amennyiben a kivizsgálás alapján megállapítható az egyenlő bánásmód elvének megsértése, úgy a szervezeti egység vezetője a jogsérelem megszüntetésére vonatkozó intézkedési javaslatot is köteles jelentéséhez csatolni.

(5) A Hivatalsszervezési Igazgatóság a vizsgálati jelentés elnök általi elfogadásáról, vagy a jelentés alapján szükségesnek ítélt intézkedések megtételére vonatkozó intézkedési javaslatáról a jelentés beérkezését követő 2 munkanapon belül értesíti a szervezeti egység vezetőjét és a panasztevőt.

(6) A panasztételi eljárás során a panaszt tevő személyiségi jogai nem sérülhetnek. Amennyiben az eljárás során a panasztevő meghallgatása válik szükségessé, úgy ennek során – a panaszos kérésére – a szervezeti egység vezetője köteles az érdekképviselői szerv képviselőjének jelenlétét biztosítani, amely azonban nem eredményezheti a kivizsgálására rendelkezésre álló határidő túllépését.

(7) A panasztétel nem korlátozza a panaszost abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet egyéb jogi útra terelje. Amennyiben a panaszos nem látja biztosítva panaszának megfelelő módon történő orvoslását, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igényét, az Esélyegyenlőségi törvényben, valamint a külön jogszabályban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során – érvényesítheti.

(8) A Hivatalsszervezési Igazgatóság az egyenlő bánásmód megsértése miatti panaszokról, azok kivizsgálásának eredményéről, jogsérelem esetén a javasolt munkáltatói intézkedések végrehajtásának határidejéről nyilvántartást vezet, továbbá ellenőrzi a jogsérelem kiküszöbölése érdekében tett intézkedések végrehajtását.

1. számú melléklet

Önkéntes adatszolgáltatás!

Nyilatkozat roma származásról

Név	
Születési név	
Anyja neve	
Állandó lakcím	
Foglalkoztató szervezeti egység megnevezése	

Roma származásúnak vallom magam.

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben, valamint az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak alapján jelen nyilatkozatban foglalt személyes adataim Nébih általi kezeléséhez – az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények igénybevétele érdekében, az ahhoz szükséges mértékig – hozzájárulok.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
foglalkoztatott aláírása

2. számú melléklet

Önkéntes adatszolgáltatás!

Nyilatkozat fogyatékoságról

Név	
Születési név	
Anyja neve	
Állandó lakcím	
Foglalkoztató szervezeti egység megnevezése	
Fogyatékoság megnevezése	
Fogyatékoság mértéke	
Fogyatékosága miatt használt gyógyászati segédeszköz (pl. kerekes szék), amelyre a munkáltató figyelmét szükségesnek tartja felhívni a megfelelő munkahely kialakítása érdekében	

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben, valamint az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak alapján jelen nyilatkozatban foglalt személyes adataim Nébih általi kezeléséhez – az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények igénybevétele érdekében, az ahhoz szükséges mértékig – hozzájárulok.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
foglalkoztatott aláírása

3. számú melléklet

Önkéntes adatszolgáltatás!

Nyilatkozat
két vagy több tíz éven aluli gyermek neveléséről,
tíz éven aluli gyermek egyedülállóként neveléséről,
tartósan beteg, vagy fogyatékkal élő gyermek neveléséről

Név			
Születési név			
Anyja neve			
Állandó lakcím			
Foglalkoztató szervezeti egység megnevezése			
<i>10 éven aluli eltartott gyermek neve</i>	Születési helye, ideje	Anyja neve	Állandó lakcíme
Gyermeke(i)met egyedülállóként nevelem		igen	nem
<i>Tartós betegség, vagy fogyatékoság megnevezése (ha, van):</i>			

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben, valamint az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak alapján jelen nyilatkozatban foglalt személyes adataim Nébih általi kezeléséhez – az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények igénybevétele érdekében, az ahhoz szükséges mértékig – hozzájárulok.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
foglalkoztatott aláírása

Az Esélyegyenlőségi Terv szerinti havi 4 óra munkaidő-kedvezmény igénybevételét – a munkaköri kötelezettségek ellátása mellett – biztosítom.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

4. számú melléklet

Önkéntes adatszolgáltatás!

**Nyilatkozat
krónikus betegségben szenvedő,
rendszeres orvosi ellátás alatt álló foglalkoztatotról**

Név	
Születési név	
Anyja neve	
Állandó lakcím	
Foglalkoztató szervezeti egység megnevezése	
Betegség megnevezése	
Igazolás kiállításának kelte	

Jelen nyilatkozat elválaszthatatlan mellékletét képezi a betegséget alátámasztó - 3 hónapnál nem régebbi – orvosi/szakorvosi igazolás.

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben, valamint az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak alapján jelen nyilatkozatban foglalt személyes adataim Nébih általi kezeléséhez – az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények igénybevétele érdekében, az ahhoz szükséges mértékig – hozzájárulok.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
foglalkoztatott aláírása

Az Esélyegyenlőségi Terv szerinti havi 4 óra munkaidő-kedvezmény igénybevételét – a munkaköri kötelezettségek ellátása mellett – biztosítom.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

5. számú melléklet

Önkéntes adatszolgáltatás!

**Nyilatkozat
50 év feletti foglalkoztatottról**

Név	
Születési név	
Anyja neve	
Születési idő	
Állandó lakcím	
Foglalkoztató szervezeti egység megnevezése	

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben, valamint az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak alapján jelen nyilatkozatban foglalt személyes adataim Nébih általi kezeléséhez – az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények igénybevétele érdekében, az ahhoz szükséges mértékig – hozzájárulok.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
foglalkoztatott aláírása

Az Esélyegyenlőségi Terv szerinti havi 2 óra munkaidő-kedvezmény igénybevételét – a munkaköri kötelezettségek ellátása mellett –

havonta (2 munkaóra)

összevontan évente egy alkalommal (24 munkaóra)

biztosítom.

Budapest, 20... ..hó.....nap

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója