

**TÁNCICS MIHÁLY SZAKKÖZÉPISKOLA,
SZAKISKOLA és KOLLÉGIUM**
8200 Veszprém, Eötvös K. u. 1.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Veszprém, 2008. december 31.

Esélyegyenlőségi terv

A Táncsics Mihály Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium igazgatója, mint munkáltató, valamint az intézményben működő Pedagógus Szakszervezet helyi szervezete, az intézmény Közalkalmazotti Tanácsa az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § rendelkezésének értelmében az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadta el.

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed az Intézményben minden közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező valamennyi dolgozóra.

A Közoktatási Esélyegyenlőségi Terv elkészítésénél a következő jogszabályokra vagyunk tekintettel:

- 1949. évi XX. Törvény (A Magyar Köztársaság Alkotmánya) 70/A §
- 2003. évi CXXV. Törvény az Egyenlő Bánásmódról és az Esélyegyenlőség Előmozdításáról
- 14/1994. (VI. 24.) MKM rendelet a képzési kötelezettségről és a pedagógiai szakszolgálatokról
- 277/1977. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről
- 1997. évi XXXI. Törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásáról
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 152/2005. (VIII. 2.) Korm. rendelet az Útravaló Ösztöndíjprogramról

Az esélyegyenlőségi terv részei:

- 1. Általános célok, etikai elvek**
- 2. Az esélyegyenlőség előmozdítása**
- 3. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése**
- 4. A munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó céljai és az azok eléréséhez szükséges eszközök meghatározása**
- 5. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás**
- 6. Tanulói helyzetelemzés**
- 7. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése a tanulók védelme területén**

I. Általános célok, etikai elvek:

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

- *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 foglalkoztatási helyzetének – így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket.*

Az esélyegyenlőségi terv meghatározott időszakra szól, amely időszakra meg kell meghatározni az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célokat és az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Az esélyegyenlőségi tervet a munkáltatónak és a szakszervezetnek (vagy a közalkalmazotti tanácsnak) évente felül kell vizsgálnia.

Az esélyegyenlőségi tervben a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése során vizsgálni kell az egyes csoportok

- bérének,
- munkakörülményeinek,
- szakmai előmenetelének,
- képzésének,
- gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek alakulását.

A közoktatási intézményekben az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok és az ezek eléréséhez szükséges eszközök esetében elsősorban a következő területek szabályozására érdemes gondolni:

- **a nők számának alakulása a vezető beosztásokban,**
- **a második és további szakképzettség hasznosításáért járó illetménynövekedés, a különféle pótlékok, a teljesítménypótlék és a kereset-kiegészítés biztosítása,**
- **a továbbképzési program és az éves beiskolázási terv összeállítása,**
- **a pedagógusok foglalkoztatása a teljes heti – 40 órás – munkaidőben (a tanítási órákon, illetve az azokon túli foglalkoztatás; a túlmunka aránya),**
- **a nem pedagógus munkakörben dolgozók esetében a szakképesítés, a magasabb iskolai végzettség megszerzése,**
- **a munkakörülmények javításának lehetőségei,**
- **a munkakörbe nem tartozó feladatok ellátása és ezek díjazása.**

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

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

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota

miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Partneri kapcsolatok, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

A munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi a Kollektív Szerződés.

A személyes adatokat pl. a gyermekneveléshez, betegséghez, és megváltozott munkaképességhez kapcsolódó tényeket az érdekeltek akaratától függ, hogy a munkáltató rendelkezésére bocsátja-e érdemi intézkedés miatt. Nyilatkozattételre senki nem kötelezhető.

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II. Az esélyegyenlőség előmozdítása

Az esélyegyenlőség előmozdítása azt jelenti, hogy az eleve hátrányos helyzetben levő személyek esetében olyan segítő intézkedéseket valósítunk meg, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen.

Az egyenlő bánásmód megsértése

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény felsorolja, hogy milyen esetekben sérül az egyenlő bánásmód követelménye. Ezek a következők:

- **közvetlen hátrányos megkülönböztetés** (olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest),

- **közvetett hátrányos megkülönböztetés** (az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely meghatározott helyzettel, tulajdonsággal vagy jellemzőkkel rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz),
- **zaklatás** (az emberi méltóságot sértő magatartás),
- **jogellenes elkülönítés** (egyed személyeknek vagy személyek csoportjának másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélküli – elkülönítése),
- **megtorlás**, (olyan magatartás, mely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben – ezzel összefüggésben – jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget).
- valamint az ezekre adott utasítás.

Kiket érinthet az egyenlő bánásmód követelményének megsértése?

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8.§ rögzíti azokat a társadalmi csoportokat, amelyeket valamilyen tulajdonságuk miatt érinthet az egyenlő bánásmód követelményének megsértése. Ide tartozik mindazon személy vagy csoport, aki valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez 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) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.

miatt valamilyen hátrányt szenved.

Mikor nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye?

Fontos tudni, hogy nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van.

Fellépés az egyenlő bánásmód követelményét megsértőkkel szemben

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény biztosítja azt is, hogy a jogsérelmet szenvedett személyek jogi eljárás igénybevételével felléphessenek a jogsértőkkel szemben, sőt a törvény létrehoz egy országos hatáskörű közigazgatási szervet (hatóságot) is az egyenlő bánásmód érvényesülésének ellenőrzésére.

A 362/2004. (XII. 26.) Kormány rendelet rendelkezései alapján az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi.

Milyen területeken kell érvényesíteni az egyenlő bánásmód követelményét?

- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény III. fejezete részletesen felsorolja azokat a területeket, ahol érvényesíteni kell az egyenlő bánásmód követelményét.

E területek közül a közoktatási intézményeknek különös figyelemmel kell lenniük:

- az iskolai dolgozók foglalkoztatására
- a tanulók szociális biztonságának segítésére
- valamint alapfeladatként az oktatásra és képzésre

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése a foglalkoztatás területén

A foglalkoztatás területén az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét az jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz elsősorban az alábbi esetekben:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;

- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Nem jelenti azonban az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha a munka jellege vagy természete alapján indokolt a dolgozók megkülönböztetése.

Tisztában kell ugyanakkor azzal is lenni, hogy az esélyegyenlőség előmozdításának érdekében: törvény, kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget is előírhat, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

III. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése

A helyzetfelmérés adatai a 2008-as évet tükrözik.

A Táncsics Mihály Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégiumban az alábbi, hátrányos helyzetbe kerülhető közalkalmazotti csoportok különíthetők el:

A munkáltatónál 140 fő munkavállaló van alkalmazásban.

Ezek 50 %-a nő,

68 %-a 40 évnél idősebb korú,

0 %-a roma identitású,

0,05 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű,

5 %-a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló.

Az állandó, határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 114 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 21 fő, óraadóként 2 fő dolgozik.

- ◆ A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók 47%-a nő.
- ◆ A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők (55%).
- ◆ Az óraadóként dolgozó munkavállalók 50%-a nő.

1. A munkakörülmények területén:

- ◆ A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közül magasabb arányban szerepelnek a nők .
- ◆ Az elutasított jelentkezők közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A belépő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A prevenció szűrővizsgálaton részt vevő munkavállalók közül a létszámnak megfelelő arányban vesznek részt a dolgozók.

2. A képzések területén:

- ◆ A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

- ◆ A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A nyelvi továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ Az informatikai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

3. A juttatások területén:

- ◆ Az étkezési hozzájárulásban részesülő munkavállalók közül a létszámnak megfelelő arányban szerepelnek a nők (50%).
- ◆ Az utazási hozzájárulásban részesülő munkavállalók közül a létszámarányhoz megfelelő arányban szerepelnek a nők, kedvezményben részesülők aránya 43%.
- ◆ Az iskola által vállalt önkéntes nyugdíjpénztári juttatásban részesülő munkavállalóknál egyenlő, azaz 50-50 %-os arányban szerepelnek a nők és férfiak.
- ◆ Iskolakezdési támogatásban részesülő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők (61%).
- ◆ A pedagógus szakkönyv-juttatásban részesülő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a férfiak (59%).

4. A munkavállalók iskolai végzettsége

- ◆ Az alap és középfokú végzettségű munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A felsőfokú végzettségű munkavállalók közül közel azonos a férfi és női munkavállalók aránya.
- ◆ Az idegennyelvtudással rendelkező munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ◆ A vezető beosztású munkavállalók között több a férfivezető.

III. Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- ◆ Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi felelőst kell kinevezni.
- ◆ Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok ellátására külön figyelmet kell fordítani.
- ◆ Esélyegyenlőség fenntartása szükséges a bérezés és juttatások területén.
- ◆ A munkakörülmények javításának figyelemmel kísérése, különös tekintettel a 40 év felettiekre és a megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javítására.
- ◆ A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- ◆ A beiskolázási terv elkészítésénél előnyben kell részesíteni azokat, akik az adott időszakban töltik be a 40. életévüket.
- ◆ A hátrányos helyzetű közalkalmazottak csoportjába tartozik az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők csoportja, amennyiben lehetséges számukra biztosítani

lehet valamilyen szakképesítés megszerzését. Ez előnyös a munkáltatónak, hiszen a nagyobb felkészültségű munkavállaló jobb teljesítményre képes, a munkavállaló pedig magasabb fizetési osztályba kerülhet.

- ◆ Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- ◆ A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, fejlesztése.

IV. A munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó céljai és az azok eléréséhez szükséges eszközök meghatározása

- ◆ A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az esélyegyenlőség biztosításáért felelőst jelöl ki.
Felelős : igazgató
Határidő: 2009.01.01.
- ◆ Az esélyegyenlőség biztosításáért felelős feladata:
 - Az „Esélyegyenlőségi” terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít.
 - A következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi” terv előkészítése a munkáltatóval és a munkáltatói érdekképviseletekkel való egyeztetése.
 - Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2012.06.30-ig.
 - Következő „Esélyegyenlőségi” terv elfogadása: 2012.08.31.
- ◆ A munkáltató vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, megváltozott munkaképességűek fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, pl. felülvizsgálja a 40 év feletti ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeit és javaslatot tesz a változtatásokra.
Felelős: humánpolitikai szervező
Költségvállaló : munkáltató
Határidő: folyamatos
- ◆ A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében prevenciószűrővizsgálatokat szervez a legtipikusabb betegségekre való tekintettel, pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegségek, csontritkulás-mérés, rákszűrés stb.
Felelős: eü. dolgozó, humánpolitikai szervező
Költségvállaló: munkáltató
Határidő: folyamatos
- ◆ A munkahelyet speciális igényű megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, pl. fizikai akadálymentesítéssel, valamint munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel.
Felelős: munkáltató, humánpolitikai szervező
Költségvállaló: munkáltató
Határidő: folyamatos
- ◆ A 40 év feletti munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek az egészséges életmód elősegítésének érdekében, pl. ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket speciális felszereléseket (ergonómiai szék, szemüveg) biztosít. A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzik, pl. kedvezményes csereüdtetés szervezése.

Felelős: eu. dolgozó, humánpolitikai szervező

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ Szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítására a munkáltató vállalja:
 - Az álláspályázatokban és a munkaerő kiválasztásának meghatározásában a korhatár, a nem, a nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi és családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen szükségszerű megkülönböztetés esetén.
 - A hangsúlyt a jelöltek képességeire és készségeire helyezi.
 - Az álláspályázatok a KSZK állásportálján mindenki számára hozzáférhető módon teszi közzé.
 - A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl. akadálymentes munkakörnyezet.
 - A szakmai, gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, illetve képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.
 - Létszám bővítésnél előnyben részesíti a családos pályázókat és leépítésnél pedig pozitív megkülönböztetést alkalmaz a családos munkavállalókkal kapcsolatosan.

Felelős: humánpolitikai szervező

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ Minden munkavállaló részére előlépési lehetőséget kell biztosítani, ennek érdekében:
 - Az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje.
 - Figyelembe veendő a gyermekgondozás miatt munkahelytől távol töltött idő, mint szakmai, tapasztalati idő.
 - A munkavállalói érdekképviseleti szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.
 - Biztosítani kell a részmunkaidőben dolgozók előmenetelét is.

Felelős: igazgató, igazgatóhelyettes, gyakorlati okt. vezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében:
 - Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.
 - Leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára.
 - Programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

Felelős: igazgató, humánpolitikai szervező

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ Az oktatási és képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése érdekében egy egész életen át tartó tanulás lehetőségét a munkáltató vállalja:
 - A munkavállalók részére biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
 - A tájékoztatás a képzési formákról érthető módon történik és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek.
 - A képzéseket a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi.
 - Bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára, pl. számítógépes képzés, idegen nyelvű képzés.
 - Rugalmas képzési rendszert alakít ki, pl. nyelvi képzés a munkahelyen.

Felelős: humánpolitikai szervező

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ A családos munkavállalók számára a munkáltató vállalja a munkaidő kialakításánál a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását a dolgozó kérésére:
 - A munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.
 - Kisgyermekesek számára felajánlja a munkaidő csökkentésének lehetőségét.
 - „Családbarát munkaidőt” alakít ki, ezzel biztosítja a speciális kisgyermekesek igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét.
 - Szabadságolásoknál figyelembe veszi az iskolai és bölcsődei szüneteket.

Felelős: igazgató, közismereti igazgató helyettes

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a gyermekes munkavállalók többletköltségét. Ennek érdekében:
 - speciális juttatásokat nyújt, pl. iskolakezdési támogatás;
 - illetmény előleg felvételét biztosítja.

Felelős: humánpolitikai szervező, gazdasági vezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- ◆ A gyermekszülési és gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti:
 - béremeléseknél;
 - felajánlja számukra a részmunka lehetőségét;
 - gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal;
 - a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít, pl. munkaidő kedvezmény.

Felelős: igazgató, humánpolitikai szervező

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás:

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, a megtorlás előfordulása esetére biztosítani kell a munkavállalók számára a szakszervezethez, mint érdekképviselői szervhez fordulhasson. Ily módon a probléma anonim módon munkáltató elé kerül. Az eredményesség érdekében a szakszervezet az eljárásba független szakértő közvetítőt is bevonhat. Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmét az illetékes bírósághoz fordulhat ügyével.

Az elfogadott Esélyegyenlőségi tervet lejárta előtt az esetleges új jogszabályi előírások kapcsán aktualizálni szükséges.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az alábbi szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

1. A hátrányos helyzetbe kerülhető közalkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzetét az alábbiak jellemzik:
 - a) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. sz. mellékletében előírt garantált illetményt minden közalkalmazott megkapja.
 - b) A garantált illetmény feletti különféle juttatásokban az érintettek is az intézmény dokumentumaiban (tantárgyfelosztásban, éves munkatervben, szervezeti- és működési szabályzatban, kollektív szerződésben) meghatározott mértékben és módon részesülnek. Ezeket az alapvető dokumentumokat minden esetben a nevelőtestület véleményezi, vagy fogadja el, így az érintett csoportok tagjai is befolyással lehetnek az említett dokumentumokban meghatározottakra.
 - c) A hátrányos helyzetbe kerülhető közalkalmazottak munkakörülményei megegyeznek a többi közalkalmazott munkakörülményeivel.
 - d) Az érintett közalkalmazottak továbbképzése az iskola továbbképzési programjában és éves beiskolázási tervében meghatározottak szerint történik, melyet a nevelőtestület fogad el.
 - e) A gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezményeket a munkáltató minden érintett számára biztosítja.

Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok, és az ezek eléréséhez szükséges eszközök

1. Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok:
 - a) egyetlen munkavállaló se kerüljön hátrányba munkavégzése során neme, életkora, családi helyzete, származása vagy egészségi állapota miatt,
 - b) a szakmai, pedagógiai szempontok figyelembe vétele mellett az iskolai munka megszervezésénél (elsősorban a kötelező órák és a kötelező órán kívüli feladatok meghatározásánál) tekintettel kell lenni a közalkalmazott nemére, életkorára, családi helyzetére, származására vagy egészségi állapotára,
 - c) biztosítani kell, hogy a hátrányos helyzetbe kerülhető csoportok közalkalmazottai bérezésükkel, képzésükkel, illetve gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezményükkel kapcsolatosan felmerülő kérdéseikkel,

észrevételükkel közvetlenül az iskola igazgatójához és az intézményben működő szakszervezet vezetőjéhez, valamint a közalkalmazotti tanács elnökéhez fordulhassanak

- d) Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok megvalósulásának érdekében:
- e) Az intézményi esélyegyenlőségi tervet az azt elfogadó feleknek minden tanév elején (szeptember 15-ig) felül kell vizsgálniuk, különös tekintettel a hátrányos helyzetbe kerülhető csoportok tagjainak meghatározására, valamint az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok, és az ezek eléréshez szükséges eszközök szükséges változtatásaira.
- f) A hátrányos helyzetbe kerülhető csoportok tagjai minden tanév elején írásban vagy szóban közölhetik kéréseiket, észrevételeiket az iskola igazgatójával
 - a tantárgyfelosztással,
 - az órarend összeállításával,
 - a nevelői ügyeleti beosztással,
 - a kötelező órán kívüli feladatok, megbízatások meghatározásával,
 - képzésükkel, továbbképzésükkel, továbbtanulásukkal,
 - munkakörülményeik alakulásával kapcsolatos

kérdésekben. Az így felmerülő kérések, észrevételek elfogadásáról – a szakmai, pedagógiai szempontok figyelembevételével – az iskola igazgatója az intézményben működő szakszervezet vezetőjének vagy a közalkalmazotti tanács elnökének egyetértésével dönt.

Az egyenlő bánásmód betartása

Álláshirdetések, pályázatok megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál az intézmény vezetője nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából.

Az igazgató a munkavállaló kiválasztásánál az adott munkakörhöz szükséges készségeket, képességeket és jártasságot veszi kizárólag figyelembe. Ennek érdekében a legjobb jelölt kiválasztásához kikéri az esélyegyenlőségi felelős véleményét is.

Az intézmény lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módokon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás vélelme esetén a munkavállaló a Közalkalmazotti Tanácshoz fordulhat.
- A Közalkalmazotti Tanács elnöke a panaszt az esélyegyenlőségi felelős véleményezésével együtt 8 napon belül a munkáltató elé tárja.
- A panasz a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 8 napig a kifogásolt intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba (Az esetleges költségekről egyedi megállapodást kell kötni.).

- Az eljárás eredményéről a munkavállalót a Közalkalmazott Tanács elnöke tájékoztatja.
- Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmet, az illetékes bírósághoz, ill. hatósághoz fordulhat ügyével.

A munkáltató vállalja, hogy a munkakörülményeket lehetőségei szerint úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, a fogyatékkal élők, a pályakezdők és a nagycsaládosok problémamentes munkavégzését, fizikai, szellemi képességeik és lehetőségeik kiteljesedését. Minden munkavállalót segít az egészséges életmód kialakításában és fenntartásában.

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása

A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében a munkáltató biztosítja a tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

A munkáltató a munkavállaló továbbképzési, fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, a lehetőségekkel összehangolja.

Ennek érdekében az intézmény minden évben továbbképzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. A tervet egyeztetni az esélyegyenlőségi felelőssel.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A munkáltató egyénre szabottan tájékoztatást ad a nyugdíjba készülő/menő munkavállalónak a lehetőségeiről.

Családos munkavállalók számára a jogszabály által megengedett, maximális kedvezmények biztosítása

A gyermeket/gyermeket nevelő és egyedül nevelő munkavállalók munkaidő óra beosztásánál lehetőleg figyelembe veszi más nevelési-oktatási intézmények nyitva tartását.

Biztosítja a munkavállalók gyermekei számára a szakmai gyakorlat, diplomamunka-írás, szakmai konzultáció, Internet-hozzáférés lehetőségét.

VI. Tanulói helyzetelemzés

- Intézményünkben minden tanév elején felmérjük a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű, és a veszélyeztetett tanulók számát. (Határidő: október 1.)

Szemponatok:

- A Kt. szerint hátrányos helyzetű az a tanuló, akit családi körülményei, szociális helyzete miatt a jegyző védelmébe vett, illetve akinek rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre való jogosultságát a jegyző megállapította (a továbbiakban HH)
- A Kt. Szerint halmozottan hátrányos helyzetű (a hátrányos helyzetű csoporton belül) az a tanuló, akinek a törvényes felügyeletét ellátó szülője legfeljebb az általános iskola nyolcadik évfolyamát fejezte be. (továbbiakban HHH)

- Veszélyeztetett tanuló:
 - szegénység, alacsony jövedelem,
 - eltartottak száma nagy,
 - egészségügyi problémák,
 - ép család hiánya,
 - deviáns életmód,
 - alacsony kulturális színvonal,
 - súlyos beilleszkedési gondok,
 - családi biztonság hiánya,
 - alkoholizmus, agresszió,
 - tartós munkanélküliség a családban.
- Sajátos nevelési igényű tanuló (továbbiakban SNI), vagyis diszlexia és egyéb részképesség-zavarokkal rendelkező tanulók a szakértői és rehabilitációs bizottság bemutatott szakértői véleménye alapján.

Az esélyegyenlőségi terv elkészítést megelőzően végzett felmérés során a nyilatkozattétel önkéntes.

Intézményünk a helyzetfelmérés során tudomására jutott adatokat a személyes adatok védelméről szóló törvényi rendelkezéseinek megfelelően köteles kezelni.

Különleges személyi adatnak minősül a nemzeti, nemzetiségi és etnikai hovatartozás, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

Tanulói adatok: (2008. október 1-i adatok alapján)

Az intézményben tanulók száma: 1.000 fő, ebből 267 fő lány

- Veszélyeztetett tanulók száma: 38 fő, ebből 7 fő lány
- HH tanulók szám: 69 fő, ebből 23 fő lány
- HHH tanulók száma: 18 fő, ebből 6 fő lány
- SNI tanulók száma: 6 fő, ebből 0 fő lány

VII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése a tanulók védelme területén

Minden pedagógus kötelessége, hogy közreműködjön a tanulók fejlődését veszélyeztető körülmények megelőzésében, feltárásában, megszüntetésében. E feladatokat a nevelőknek a munkaidejük kötelező órájukon túli részében kell ellátniuk. A pedagógusnak ez a munkája a kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítéssel is elismerhető.

A pedagógus védelmi tevékenysége három területre terjed ki a gyermek fejlődését veszélyeztető okok **megelőzésére, feltárására, megszüntetésére.**

a.) A gyermek fejlődését veszélyeztető okok megelőzése

A megelőzés olyan pedagógiai tevékenységet jelent, melynek célja az, hogy megelőzze, elhárítsa vagy enyhítse azokat a gyermekekre ható károsodásokat, amelyek egészséges személyiségfejlődését megzavarják vagy meggátolják; másrészt segítse azoknak a pozitív hatásoknak az érvényesülését, amelyek hozzájárulnak a gyermek társadalmilag is értékes képességeinek kibontakoztatásához és kifejlesztéséhez.

b.) A gyermek fejlődését veszélyeztető okok feltárása

A gyermek fejlődését veszélyeztető okok feltárásának az a célja, hogy a gyerekek problémáit az iskola és a gyermekjóléti szolgálat minél hatékonyabban tudja kezelni, megelőzve ezzel súlyosabbá válásukat.

A gyermek fejlődését veszélyeztető okok feltárásakor a problémák súlyossága alapján különböztethetjük meg a veszélyeztetett és a hátrányos helyzetű gyermekeket.

A veszélyeztetett és a hátrányos helyzetű gyermekek nem sorolhatók azonos kategóriába. A tanuló hátrányos helyzetét valamilyen környezeti tényező (többnyire a tanuló egészségügyi állapota, vagy a család iskolázottsági, jövedelmi helyzete) okozza, melynek következménye a tanuló esélyegyenlőtlensége. A veszélyeztetettség következményeként a tanuló személyiségének károsodása várható.

c.) A gyermek fejlődését veszélyeztető okok megszüntetése

Az iskola, illetve a pedagógusok feladata közé tartozik az is, hogy részt vegyenek a tanuló fejlődését veszélyeztető okok megszüntetésében. Ennek érdekében a nevelési-oktatási intézménynek együtt kell működnie a polgármesteri hivattal, a gyermekorvossal, a családsegítő szolgálattal, a nevelési tanácsadóval, a rendőrséggel, a bírósággal, az ügyészséggel, a gyermekvédelemben résztvevő társadalmi szervezetekkel, egyházakkal, alapítványokkal.

A pedagógusnak többek között az is feladata, hogy a külső segítségen túl az iskola falain belül is segítse a veszélyeztetettség megszüntetését, vagy legalábbis ellensúlyozását.

E feladatának a nevelési-oktatási intézmények pedagógiai munkája részeként, pedagógiai munkája révén tud eleget tenni.

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése az oktatás és képzés területén

Az oktatás és képzés területén is érvényesíteni kell az egyenlő bánásmód követelményét, különösen

- az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
- az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
- a teljesítmények értékelése,
- az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés
- az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
- a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés,
- az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

Az **SNI tanulók** számára járó juttatás és felmentés szülői/tanulói kérelem, csatolt szakértői vélemény alapján történik, igénylőlap, ill. igazgatói határozat formájában.

Az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos rendelkezések a közoktatási törvényben

A közoktatási intézményekben az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatosan tisztában kell lenni, hogy a közoktatási törvény rendelkezése alapján a közoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a gyermekkel, tanulóval kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

a.) Ennek érdekében a **Közoktatási Törvény** több szakasza is megfogalmaz az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség elősegítését szolgáló rendelkezéseket. Ezek a szakaszok a következők:

4/A. § (1) A közoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a gyermekkel, tanulóval kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani.

(2) Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a közoktatásban minden gyermeknek, tanulónak joga, hogy vele összehasonlítható helyzetben levő más személyekkel azonos feltételek szerint részesüljön velük azonos színvonalú ellátásban.

(3) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit orvosolni kell, amely azonban nem járhat más gyermek, tanuló jogainak megsértésével, csorbításával.

(4) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének orvoslására az e törvényben szabályozott eljárás keretében kerülhet sor. Az e törvényben szabályozott eljárás lefolytatása – függetlenül annak eredményétől – nem zárja ki a személyhez fűződő jogok bíróság előtt történő érvényesítésének lehetőségét, illetőleg más, a felelősség és jogkövetkezményeinek megállapítására alkalmas eljárás megindítását.

(5) E § alkalmazása során az egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseit is alkalmazni kell.

11. § (2) A szakközépiskola és a szakiskola tanulóját a szakképzési évfolyamokon folyó gyakorlati képzés keretében az érdekvédelem és a munkavédelem tekintetében megilletik mindazok a jogok, amelyeket a Munka Törvénykönyve biztosít a munkavállalók részére [Mt. 18. §, 19. §, 21. §, 22. § (1)–(2) bekezdés, 24. § (1) bekezdés, 26–27. §, 102. § (2) bekezdés és a (3) bekezdésének b)–c) pontja]. A tanuló foglalkoztatására – a szakképzésről szóló törvény eltérő rendelkezésének hiányában – alkalmazni kell továbbá a Munka Törvénykönyve 104. §-ának (1)–(4) bekezdését, 124. §-ának (1) bekezdését, 125. §-ának (1)–(2) bekezdését, 129/A. §-ának (2)–(6) bekezdését, valamint a munkavédelemre vonatkozó jogszabályokat. A tanulószerveződés megkötésekor, az abból eredő jogok és kötelezettségek teljesítésekor az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A tanuló a gyakorlati képzéssel kapcsolatos igényeinek érvényesítése érdekében – a munkaiügyi jogvitára vonatkozó rendelkezések szerint (Mt. 199–202. §) – jogvitát kezdeményezhet. E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, munkáltatón a gyakorlati képzés szervezőjét, munkaviszonyon a tanulói jogviszonyt, szakszervezeten a tanulói szakszervezetet kell érteni.

84. § (7) A fenntartói irányítás, illetőleg az intézményi hatáskörben hozott, az egyenlő bánásmód követelményét sértő, illetve a gyermek mindenképp felett álló érdekével ellentétes döntés semmis. A semmis döntés érvénytelenségére bárki határidő nélkül hivatkozhat.

121. § (1) E törvény alkalmazásában

16. integrációs felkészítés: az esélyt teremtő nevelésnek és oktatásnak az oktatási és kulturális miniszter által kiadott oktatási program alkalmazásával történő megszervezése, melyben a szociális helyzetükből és fejlettségükből eredő hátrányok ellensúlyozása céljából részt vevő gyermekek, tanulók a többi gyermekkel, tanulóval együtt, azonos óvodai csoportban, iskolai osztályban, osztálybontás esetén azonos csoportban vesznek részt a foglalkozáson, illetve tanulnak, oly módon, hogy az érintett gyermekeknek, tanulóknak a többi gyermekekhez, tanulókhöz viszonyított aránya nem haladhatja meg a jogszabályban meghatározott mértéket;

b.) A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény rendelkezései a hátrányos helyzetű, illetve halmozottan hátrányos helyzetű tanulókkal kapcsolatosan

A közoktatási törvény 121. § (1) bekezdésének 14. pontja alapján

hátrányos helyzetű gyermek, tanuló: az, akit családi körülményei, szociális helyzete miatt a jegyző védelembe vett, illetve akinek rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre való jogosultságát a jegyző megállapította;

e csoporton belül halmozottan hátrányos helyzetű az a gyermek, az a tanuló, akinek a törvényes felügyeletét ellátó szülője - a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvényben szabályozott eljárásban tett önkéntes nyilatkozata szerint - óvodás gyermek esetén a gyermek három éves korában, tanuló esetében a tankötelezettség beállításának időpontjában legfeljebb az iskola nyolcadik évfolyamán folytatott tanulmányait fejezte be sikeresen; halmozottan hátrányos helyzetű az a gyermek, az a tanuló is, akit tartós nevelésbe vettek

A Közoktatási törvény 7. § (1) A tankötelezettség — a szülő választása alapján — iskolába járással vagy magántanulónaként teljesíthető.

(2) Ha az iskola igazgatója vagy a gyámhatóság, illetve a gyermekjóléti szolgálat megítélése szerint a tanulónak hátrányos, hogy tankötelezettségének magántanulónaként tegyen eleget, vagy az így elkezdett tanulmányok befejezésére nem lehet számítani, köteles erről értesíteni a gyermek lakóhelye, ennek hiányában tartózkodási helye szerint illetékes önkormányzat jegyzőjét. A jegyző dönt arról, hogy a tanuló milyen módon teljesítse tankötelezettségét.

Hátrányos helyzetű tanuló esetén az iskola igazgatójának a döntéséhez be kell szereznie a gyermekjóléti szolgálat véleményét.

19. § (7) A pedagógus alapvető feladata a rábízott gyermekek, tanulók nevelése, tanítása. Ezzel összefüggésben kötelessége különösen, hogy a nevelő és oktató tevékenysége során figyelembe vegye a gyermek, tanuló egyéni képességét, tehetségét, fejlődésének ütemét, szociokulturális helyzetét és fejlettségét, sajátos nevelési igényét, segítse a gyermek, tanuló képességének, tehetségének kibontakozását, illetve bármilyen oknál fogva **hátrányos helyzetben lévő gyermek, tanuló felzárkózását tanuló társaihoz,**

41. § (6) A nevelési-oktatási intézmény ellátja a tehetségkutatással és tehetséggondozással, a korai tanulási, beilleszkedési nehézségek korrekciójával, a **hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztatásával, valamint a gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos feladatokat; felderíti a gyermekek és tanulók fejlődését veszélyeztető okokat, és pedagógiai eszközökkel**

törekszik a káros hatások megelőzésére, illetőleg ellensúlyozására. Szükség esetén a gyermek, tanuló érdekében intézkedést kezdeményez. A gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos feladatok ellátását a gyermekjóléti szolgálat segíti.

52. § (11) Egyéni – egy-három tanuló részére szervezett – foglalkozás tartható a középiskolában és szakiskola kilencedik-tizedik évfolyamán a kötelező és a nem kötelező tanórai foglalkozás megszervezésére rendelkezésre álló órakereten felül – a (3) bekezdésben meghatározott – heti kötelező tanórai foglalkozások tizenkettő százalékában a tehetség kibontakoztatása, a **hátrányos helyzetű tanulók** felzárkóztatása, illetőleg az első-negyedik évfolyamra járó tanulók eredményes felkészítése céljából.

Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv nyilvános. A dokumentum a Titkárságon és az iskola honlapján megtekinthető.

Az Esélyegyenlőségi Tervet az aláíró felek a 2009.01.01.-től 2012.08.31-ig tartó időszakra fogadják el. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2012.08.31.

2008. december 31.

Munkáltatói részről:

Munkavállalói részről:

Körmendi István s.k.
igazgató

Szabad Ferenc s.k.
Pedagógus Szakszervezet titkára

Szabó Péter s.k.
közalkalmazotti tanács elnöke