

A

ZALAEGRSZEGI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

8900 Zalaegerszeg, Kinizsi u. 74.

ALKALMAZOTTAINAK

**AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ
ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL
SZÓLÓ SZABÁLYZATA ÉS TERVE**

3. sz. módosítása

Verzió: 4.0

Hatályba lépés: 2023. március 24.

Jóváhagyta: Vizlendvai László főigazgató és Szabó Károly kancellár

Készítette: dr. Pintérné dr. Miglécz Erzsébet



Tartalom

A Zalaegerszegi Szakképzési Centrum alkalmazottainak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló szabályzata	3
I. Általános szabályok	3
1. A szabályzat célja	3
2. A szabályzat jogszabályi háttere.....	3
3. A szabályzat hatálya	4
4. Értelmező rendelkezések	4
II. Különös szabályok.....	6
1. Alapelvek a munkaviszony tekintetében (a teljesség igénye nélkül).....	6
2. A munkáltató kötelességei az egyenlő bánásmód érvényesítése és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alapelvek figyelembevételével:	6
3. Az egyenlő bánásmód követelményének sérelme esetén eljárási lehetőségek	7
A Zalaegerszegi Szakképzési Centrum foglalkoztatottainak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló terve	8
1. Az alkalmazotti munkaviszony sajátosságai (jogszabályi háttér: Mt. vonatkozó szakaszai)	8
2. Megvalósítandó célok:.....	9
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	10
1. sz. melléklet	11
Megismerési nyilatkozat.....	11
FÜGGELÉK	12



A Zalaegerszegi Szakképzési Centrum alkalmazottainak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló szabályzata

Magyarország Alaptörvénye szerint minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit sem lehet önkényesen megfosztani. Magyarország biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Magyarország az emberek fenti rendelkezések szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését törvényei által szigorúan büntetni rendeli, ugyanakkor a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Magyarország az Alaptörvényben deklarálta, hogy az esélyegyenlőséget a társadalom számára fontos értéknek tekinti. Segíti elérni azt a célt, hogy megkülönböztetés nélkül mindenkinek esélye legyen a munkavállalásra, a jó minőségű szolgáltatások elérésére, függetlenül attól, hogy nő vagy férfi, egészséges vagy fogyatékkal élő, milyen a származása vagy az anyagi helyzete.

I. Általános szabályok

1. A szabályzat célja

A Zalaegerszegi Szakképzési Centrum (továbbiakban: ZSZC) mint munkáltató alkalmazottai esélyegyenlősége, és az egyenlő bánásmód megvalósítása érdekében hozza létre jelen szabályzatot a 2003. évi CXXV. tv. (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése alapján, figyelembe véve a Magyar Alaptörvényben meghatározott alapvető jogot az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvére.

2. A szabályzat jogszabályi háttere

Alaptörvény - XV. cikk (2), (3) bekezdés – az egyenlő bánásmód követelménye; XV. cikk (4), (5) bekezdés – esélyegyenlőség előmozdítása

2013.évi V. tv. Polgári Törvénykönyv (továbbiakban: Ptk.) személyiségi jogok általános védelme: az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani, azok a tv. védelme alatt állnak – Ptk. 2:42. § (2); A személyiségi jogok megsértését jelenti a személy hátrányos megkülönböztetése – Ptk. 2:43. § c) pont.

2003. évi CXXV. tv. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (továbbiakban: Ebktv.)

2012. évi I. tv. a Munka törvénykönyve (továbbiakban: Munkatv.)

2011. évi CXCV. tv. a nemzeti köznevelésről (továbbiakban: Nktv.)

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről (továbbiakban: Szkt.)

12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról (továbbiakban Szkr.)



3. A szabályzat hatálya

A szabályzat hatálya kiterjed a ZSZC központi szervezetére és szakképző intézményeire¹, meghatározóan a foglalkoztatotti jogviszonyokra.

4. Értelmező rendelkezések

Egyenlő bánásmód követelménye - esélyegyenlőség előmozdításának fogalompárja.

- Az *egyenlő bánásmód követelménye* az azonos feltételek biztosítását, illetve a különbségtétel tilalmát jelenti. Az egyenlő bánásmódhoz való jog - minden további jogi szabályozás nélkül az Alaptörvény, illetve az Ebktv. alapján - mindenkit megillet.
- Az *esélyegyenlőség előmozdítása* bizonyos többletfeltételek biztosítását jelenti a hátrányos helyzetű csoportok számára. Az esélyegyenlőség biztosítása a jogalkotó részéről - az általa hátrányos helyzetűnek ítélt csoportok érdekében - külön intézkedések, jogszabályi rendelkezések megtételét igényli (ún. pozitív intézkedések megtétele).

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése (diszkrimináció): a szereplőt vagy szereplőket (jelen esetben a foglalkoztatottakat) valamilyen sérelem, hátrány éri valakikhez képest. A szereplők mindegyik esetben rendelkeznek valami olyan tulajdonsággal, jellemzővel, ami miatt a hátrány éri őket. Valamennyi esetben a sérelem, hátrány a szereplőnek ezzel a bizonyos tulajdonságával, jellemzőjével áll okozati összefüggésben.

Védett tulajdonságok: az Ebktv. által felsorolt azon tulajdonságok, jellemzők, amelyek alapján történő megkülönböztetés diszkriminációnak minősül, nevezetesen: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző. Ezen védelmezett tulajdonságok jellemzően az ember veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan vagy nehezen megváltoztatható tulajdonsága, jellemzően a személyiség lényegi vonásai, csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálnak (kiv.: munkaviszony részmunkaidős jellege, határozott időtartama – uniós irányelv alapján védett tulajdonság)

Az Ebktv. a diszkrimináció 5 formáját nevesíti:

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés:
 - közvetett hátrányos megkülönböztetés
 - zaklatás
 - jogellenes elkülönítés (szegregáció)
 - megtorlás
- és az ezekre adott utasítás

¹ valamint a vizsgaközpont, mint a ZSZC szervezeti egységére



Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: amikor egy személyt vagy csoportot valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Megvalósulásának fogalmi elemei: védett tulajdonság; hátrány (valakikhez képest); összehasonlítható helyzetben lévő személy; csoport ok-okozati összefüggés

Közvetett hátrányos megkülönböztetés: a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő és látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely valamely védett tulajdonsággal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. Megvalósulásának fogalmi eleme: látszólag semleges intézkedés; védett tulajdonság hátrány (valakikhez képest); összehasonlítható helyzetben lévő személy, csoport; lényegesen nagyobb arány.

Zaklatás: az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek valamely védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása az adott személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Megvalósulásának fogalmi elemei: védett tulajdonság, emberi méltóságot sértő magatartás; nem kell összehasonlítható helyzetben lévő csoport; ellenséges, megalázó környezet (célzott vagy megvalósult, szexuális zaklatás esetén nem feltétlenül szükséges)

Jogellenes elkülönítés (szegregáció): valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönítése. Megvalósulásának fogalmi elemei: védett tulajdonság; elkülönítés; összehasonlítható helyzetben lévő személyek

Megtorlás: az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okozó, jogsérelmet okozására irányuló vagy azzal fenyegető magatartás. Megvalósulásának fogalmi elemei: hátrány (jogsérelmet okozó vagy azzal való fenyegetettség); alap diszkriminációs panasz okozati összefüggés (nem kell védett tulajdonság); (nem kell összehasonlítható csoport)



II. Különös szabályok

1. Alapelvek a munkaviszony tekintetében (a teljesség igénye nélkül)

- egyenlő értékű munkáért egyenlő bért
- egyenlő bánásmód a munkafeltételek kialakításában
- egyenlő bánásmód a képzés, továbbképzés biztosításában
- egyenlő bánásmód az előmeneteli rendszerben
- egyenlő bánásmód a foglalkoztatott szülői szerepe tekintetében
- együttműködés a foglalkoztatott szülői szerepének a gyermek gondozására fordítható idő növelésében
- részmunkaidőben történő foglalkoztatás elősegítése védett csoportok esetén, egyenlő bánásmód elve – védett életkorú foglalkoztatott vagy nők, várandós, szoptató nők, emberi reprodukciós eljárásban résztvevők, kisgyermekes munkavállalók esetén
- felmondási tilalom védett foglalkoztatottak esetén
- a fentiekhez az esélyegyenlőség elősegítése

2. A munkáltató kötelességei az egyenlő bánásmód érvényesítése és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alapelvek figyelembevételével:

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele alkalmazotti jogviszonyban, munkaviszonyban (a továbbiakban együtt: foglalkoztatási jogviszony) állók (a továbbiakban: együtt foglalkoztatottak) emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánás elvét.

A munkáltató, 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 törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különös tekintettel a nők, 40-évnél idősebb munkavállalók, a csökkent munkaképességű személyek, a két vagy több kiskorú gyermeket nevelők, a kiskorú gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett foglalkoztatottakat támogató intézkedések meghozatalában.

A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

A munkáltató tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy foglalkoztatott vagy foglalkoztatotti csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más. A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést és megtorlást.



A munkáltató biztosítja, hogy a foglalkoztatási jogviszonyra pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembevételével legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján, valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatottak állománya összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső irányítási eszközeiben meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

Az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatón kívül köteles betartani a munkajogviszonyban és munkavégzésre irányuló jogviszonyban utasításadásra jogosult személy is.

3. Az egyenlő bánásmód követelményének sérelme esetén eljárási lehetőségek

Az egyenlő bánásmód követelménye abban az esetben sérül, ha egy magatartás, intézkedés során a diszkrimináció adott fajtájának valamennyi törvényi tényállása megvalósul.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a hátrányos helyzetű csoportok számára esélyteremtő pozitív intézkedések meghozatala. Az Ebktv. meghatározza az „előnyben részesítés” fogalmát: nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha a törvényen vagy törvényi felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, ill. kollektív szerződésen alapul, határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

Amennyiben a foglalkoztatottak körében bármely személy ezen követelmény megsértését tapasztalja az alábbiak szerint orvosolhatja sérelmét:

- A jogsérelmet szenvedett személy írásban panaszával fordulhat a munkáltatójához, aki a panasz alapján köteles kivizsgálni a körülményeket és 15 munkanapon belül írásban a vizsgálat eredményéről és a szükséges intézkedésekről tájékoztatja a sértettet.
- A sértett kérelemmel hatósági eljárást kezdeményezhet, tájékoztatást kérhet az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál (Ebkt. 14. §)
- Személyiségi jogai sérülése esetén bírósághoz is fordulhat a jogsérelmet szenvedett személy.



A Zalaegerszegi Szakképzési Centrum foglalkoztatottainak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló terve

1. Az alkalmazotti munkaviszony sajátosságai (jogszabályi háttér: Mt. vonatkozó szakaszai)

Az érintettek köre: a ZSZC-ben jellemzően alkalmazottak és megbízással jogviszonyban lévő foglalkoztatottak dolgoznak. Jelen terv a munkajogi alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra terjed ki.

2020. júl. 1-jétől a 2012. évi munka törvénykönyve szerinti feltételek betartására köteles mindkét fél, mind a munkavállaló, mind a munkáltató.

Munkakörülmények: az intézményekben a munkavégzés feltételei biztonságosak, balesetmentesek. A dolgozók részt vesznek a rendszeres egészségügyi szűréseken. Munkaidejük az SZMSZ-ben és munkaköri leírásukban rögzített, valamint a végzettségnek megfelelő munkafeladatok is. A ZSZC-ben szakszervezet nem működik. (36 alkalmazott viszont szakszervezeti tag, illetőleg szakszervezeti tisztségviselő). Munkavédelmi tanács aktuálisan létrehozva működik.

Szakmai továbbképzési rendszer a vonatkozó törvényi szabályoknak és az intézményi szabályzatokban rögzítetteknek megfelelően működik.

A védett tulajdonsággal rendelkező (védendő helyzetű) alkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése (2022. december 31-jei állapotok szerint)

A ZSZC, mint munkáltató alkalmazottainak létszáma:	<u>608 fő</u>	100%
40 éves vagy annál idősebb alkalmazott:	<u>217 fő</u>	36 %
50 éves vagy annál idősebb alkalmazott:	<u>209 fő</u>	34 %
60 éves vagy annál idősebb alkalmazott:	<u>97 fő</u>	16 %
Össz.:	523 fő	86 %
Pályakezdő:	<u>2 fő</u>	- %
Nő dolgozó:	<u>386 fő</u>	63 %
2 vagy több kiskorú gyermeket nevelő szülő:	<u>107 fő</u>	
ebből női dolgozó:	73 fő	
ebből férfi dolgozó:	34 fő	
Gyermekeit egyedül nevelő szülő:	<u>27 fő</u>	
ebből női dolgozó:	26 fő	
ebből férfi dolgozó:	1 fő	
Apasági szabadságot igénybe vevő férfi dolgozó:	1 fő	

A 2022. évben továbbképzésen résztvevő:	235 fő
A 2021. évben továbbképzésen résztvevő:	139 fő
A 2022. évben első vagy másoddiplomát szerző:	3 fő
A 2021. évben első vagy másoddiplomát szerző:	8 fő
Megváltozott munkaképességű dolgozó (pl. mozgássérült)	5 fő

2. Megvalósítandó célok:

Az érintett csoport ²	Cél	Eszköz
40 évnél idősebbek	Az életkori változásaikból adódó problémák kezeléséhez segítségnyújtás. Nyugodt, biztonságos munkakörülmények szervezése	Helyettesítési rendszer és szabályzat, tantárgyfelosztás, órarendszervezés Kiszámítható intézményi taktikai stratégiai tervezés Egyénre szabott terhelés
2 vagy több kiskorú gyermeket nevelők	A gyermekneveléshez szükséges időkeretek biztosítása Az egyéni szakmai előmenetellel, képzéssel kapcsolatos feltételek biztosítása A kötött juttatási rendszeren túli jövedelemszerzési lehetőség	Tantárgyfelosztás, órarend, munkarend Az intézmény továbbképzési terve Pályázati lehetőségek, többletmunka végzésért járó külön díjazás Egyénre szabott terhelés
A kiskorú gyermeket nevelő egyedülállók	A gyermekneveléshez szükséges időkeretek biztosítása Az egyéni szakmai előmenetellel, képzéssel kapcsolatos feltételek biztosítása A kötött juttatási rendszeren túli jövedelemszerzési lehetőség	Tantárgyfelosztás, órarend, munkarend Az intézmény továbbképzési terve Pályázati lehetőségek, többletmunka végzésért járó külön díjazás Egyénre szabott terhelés
<u>Apasági szabadságot igénybe vevő férfi dolgozó</u>	<u>A gyermekneveléshez szükséges időkeretek biztosítása</u>	<u>Tantárgyfelosztás, órarend, munkarend</u> <u>Tájékoztatás az új jogszabályi lehetőségekről az apasági feladatok elvégzésének segítésére</u>

² védett tulajdonságokkal rendelkezők



<u>Szülői szabadságot igénybe vevő dolgozó</u>	<u>A gyermekneveléshez szükséges időkeretek (szabadság) biztosítása</u>	<u>Tájékoztatás az új jogszabályi lehetőségekről a szülői feladatok elvégzésének segítésére</u>
Pályakezdő	A szakmai fejlődés megkönnyítése. A közösségi hierarchiába történő beilleszkedés segítése	Mentor kijelölése Munkaközösségekben végzett munka
<u>Megváltozott munkaképességű dolgozó (pl. mozgássérült)</u>	<u>A kialakult egészségi állapothoz a munkakörülmények és a munkaidő igazítása</u>	<u>Tantárgyfelosztás, órarend, munkarend. Szükség és lehetőség esetén munkakör módosítása, részmunkaidő biztosítása</u> <u>Tájékoztatás az új jogszabályi lehetőségekről a munkaköri feladatok elvégzésének segítésére</u>
<u>Az idős szülőt (szülőket), családtagot családjukban gondozó munkavállalók</u>	<u>Az beteggondozáshoz szükséges időkeretek biztosítása</u>	<u>Tantárgyfelosztás, órarend, munkarend</u> <u>Tájékoztatás az új jogszabályi lehetőségekről a gondozási feladatok elvégzésének segítésére a munkavégzés mellett</u>

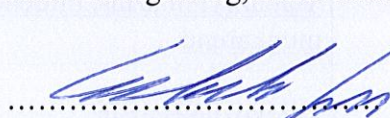
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A szabályzat 3. sz. módosítása 2023. március 24. napján lép hatályba

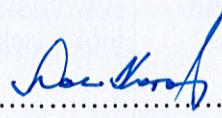
A terv 3. sz. módosítása visszamenőlegesen 2023. jan. 1. napján lép hatályba folytatva a korábban hatályban lévő tervet.

A Zalaegerszegi Szakképzési Centrum főigazgatójának és kancellárjának kell gondoskodni arról, hogy a szabályzatban foglalt előírásokat az érintett munkatársak megismerjék, annak tényét a szabályzat **1. számú mellékletében** szereplő megismerési nyilatkozaton aláírásukkal igazolják a hatálybalépés napjával egyidejűleg. A szervezeti egységekben (az iskolákban és a vizsgaközpontban) az igazgató, a vezető felelőssége a szabályzat alkalmazottakkal való megismertetése és a megismerés tényének igazolása a megismerési nyilatkozatok alkalmazottak általi aláírásával.

Kelt: Zalaegerszeg, 2023. március 24.



Vizlendvai László
főigazgató

Szabó Károly
kancellár

Zalaegerszegi Szakképzési Centrum



FÜGGELÉK

Jelen „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló szabályzat és terv” szerves részét képezi a szakképző intézmény **„A tanulókra vonatkozó egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló terve és szabályzata”**

A

(szakképző intézmény neve)

tanulóira vonatkozó

egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
szóló

(hatály dátuma)..... től hatályos
szabályzata és terve

Kérjük mellékelni ezen „címlap” mögé az iskola dokumentumát a beszekennelt megismerési nyilatkozatokkal együtt és a ZSZC számára megküldeni

