

## JELENTÉS

a

### Zalaegerszegi Szakképzési Centrum alkalmazottainak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló terv 2023. évi megvalósításáról

Az alkalmazotti munkajogviszony sajátosságai (jogszabályi háttér: Mt. /és Szkt. és Szkt./ vonatkozó szabályai

Az érintettek köre: a ZSZC-ben jellemzően alkalmazottak dolgoznak munkajogi jogviszony alapján (a Ptk. alapján megbízási szerződéssel foglalkoztatottakra nem terjed ki jelen jelentés hatálya).

A 2023. naptári évben továbbra is szükséges figyelembe venni, hogy 2020. év jún. 30-ig az alkalmazottak a közalkalmazottak kötött juttatási rendszerében dolgoztak, a Kjt. és a 326/2013. (VIII.31.) Korm. rend. szerinti besorolási rendszer és pályaeletút alapján közalkalmazotti jogviszonyban, mely jogszabályi feltételekből fakadó további kötelezettségeknek betartása mindkét fél, munkáltató és közalkalmazott számára is szükséges bizonyos speciális esetekben (pl. jubileumi jutalom)

A 2023. évben sem múltak el a nehézségek, különös figyelmet szükséges fordítani a háborús veszélyhelyzet fennállása miatt a dolgozókra.

Munkakörülmények: a ZSZC központjában és a szakképző 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. A dolgozók között jelen van 36 fő szakszervezeti tag, akik közül a szakszervezeti tisztségviselők számára a munkáltató biztosítja a jogszabályok által meghatározott kedvezményeket (pl. munkaidőből órakedvezmény célzottan a szakszervezeti tevékenység elvégzéséhez), valamint a jó együttműködés is biztosított a felek között (munkáltató – szakszervezeti tag, szakszervezeti tisztségviselő). Munkavédelmi tanács aktuálisan létrehozva működik.

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



<b>A hátrányos helyzetű közalkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése, a megtett intézkedések (2023. évről)</b>			
<b>Megnevezés</b>	<b>Létszám (fő)</b>	<b>Arány (%)</b>	<b>Az esélyegyenlőség biztosítása</b>
A centrum és a szakképző intézmények alkalmazottainak létszáma:	603	100%	
40 éves vagy annál idősebb alkalmazott:	203	34 %	Az életkori változásaikból adódó problémák kezeléséhez segítségnyújtás megvalósult az egyéni kérelmeknek megfelelően.  A tantárgyfelosztás, az órarendszervezés segítette a hatékony munkavégzést, a kedvező munkakörülmények biztosítását is megvalósította a Munkáltató a korosztály esetén az egyénre szabott legkíméletesebb terhelés biztosításával.
50 éves vagy annál idősebb alkalmazott:	216	36%	
60 éves vagy annál idősebb alkalmazott:	105	17%	
Pályakezdő:	4	-	Mentorálási segítséget biztosít a munkáltató a pályakezdők számára
Női dolgozó:	373	62 %	A gyermekneveléshez szükséges időkeretek biztosítása a munkáltató által megvalósított a tantárgyfelosztás, órarend és a munkarend kialakítása alapján  Az egyéni szakmai előmenetellel, képzéssel kapcsolatos feltételeket biztosítja a munkáltató az adott szakképző intézmény továbbképzési terve és a női dolgozó kérelme alapján  A kötött juttatási rendszeren túli jövedelemszerzési lehetőséget biztosít a munkáltató pályázati lehetőségek alapján, többletmunka végzésért külön díjazással  Az egyénre szabott terhelés biztosítása, igény esetén megvalósult a részmunkaidő biztosítása
2 vagy több kiskorú gyermeket nevelő szülő:	107	-	A gyermekneveléshez szükséges időkeretek biztosítása a munkáltató által megvalósított tantárgyfelosztás, órarend és a munkarend kialakítása alapján mind férfi, mind női dolgozó esetén  Az egyéni szakmai előmenetellel, képzéssel kapcsolatos feltételeket biztosítja a munkáltató az adott szakképző intézmény továbbképzési terve és a női vagy férfi dolgozó kérelme alapján  A kötött juttatási rendszeren túli jövedelemszerzési lehetőséget biztosít a munkáltató pályázati lehetőségek alapján, többletmunka végzésért külön díjazással mind női, mind férfi dolgozó esetén  Az egyénre szabott terhelés biztosítása, igény esetén megvalósult a részmunkaidő biztosítása
Ebből női dolgozó	72		
Ebből férfi dolgozó	35		
Gyermekét egyedül nevelő szülő:	24	-	A gyermekneveléshez szükséges időkeretek biztosítása a munkáltató által megvalósított tantárgyfelosztás, órarend és a munkarend kialakítása alapján mind férfi, mind női dolgozó esetén
Ebből női dolgozó	21		
Ebből férfi dolgozó	3		

			<p>A kötött juttatási rendszeren túli jövedelemszerzési lehetőséget biztosít a munkáltató pályázati lehetőségek alapján, többletmunka végzésért külön díjazással mind női, mind férfi dolgozó esetén</p> <p>Az egyénre szabott terhelés biztosítása, igény esetén megvalósult a részmunkaidő biztosítása</p>
Apasági szabadságot igénybe vevő férfi dolgozó	5		Jogszabályoknak megfelelően biztosítja a munkáltató
A 2023. évben továbbképzésen résztvevő:	153	-	A fentieknek megfelelően a szakmai továbbképzési rendszer a vonatkozó törvényi szabályoknak és az intézményi szabályzatokban rögzítetteknek megfelelően működik. Igény esetén 235 fő számára biztosította a szakmai fejlődés lehetőségét a munkáltató
A 2022. évben továbbképzésen résztvevő:	235	-	A fentieknek megfelelően a szakmai továbbképzési rendszer a vonatkozó törvényi szabályoknak és az intézményi szabályzatokban rögzítetteknek megfelelően működik. Igény esetén 139 fő számára biztosította a szakmai fejlődés lehetőségét a munkáltató
A 2023. évben első vagy másoddiplomát szerző:	3	-	A fentieknek megfelelően a szakmai fejlődés lehetőségét a szabályzatokban rögzítetteknek megfelelően működtette a munkáltató. Igény alapján a munkáltató támogatásával 3 fő dolgozó tudott első vagy másoddiplomát szerezni.
A 2022. évben első vagy másoddiplomát szerző:	3	-	A fentieknek megfelelően a szakmai fejlődés lehetőségét a szabályzatokban rögzítetteknek megfelelően működtette a munkáltató. Igény alapján a munkáltató támogatásával 8 fő dolgozó tudott első vagy másoddiplomát szerezni.
Megváltozott munkaképességű dolgozó (pl. mozgássérült):	5	-	A munkáltató a vonatkozó határozatnak megfelelő módon alakította ki a munkakörülményeket az 5 fő részére és biztosította számukra a jogszabályok által előírt további kedvezményeket. Az egyénre szabott terhelés biztosítása, igény esetén megvalósult a részmunkaidő biztosítása

Megjegyzés: a 2022. évben korábban nem tapasztalt rendkívüli körülményekkel kellett szembenéznie mind a munkáltatónak, mind a dolgozóknak (háborús veszélyhelyzet):

a) egyrészt a nehéz gazdasági viszonyok közepette is biztosított volt az esélyegyenlőség, azaz betartották az esélyegyenlőségi alapelveket, törekedtek az alábbiak megvalósítására, fenntartására:

- 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
- Azaz megvalósult a fenti alapelvek betartása továbbra is.

b) másrészt a korábban sem a munkáltató, sem a dolgozó részéről nem tapasztalt rendkívüli körülmények, azaz részben a világjárványügyi veszélyhelyzet, majd a háborús veszélyhelyzetből következő gazdasági nehézségek is kihívások elé állították mind a munkáltatót, mind a dolgozót.  
Ezen veszélyhelyzetben is az intézményekben a munkakörülmények, a munkavégzés feltételei biztonságosak, balesetmentesek. A dolgozók továbbra is részt vesznek a rendszeres egészségügyi szűréseken.

A jelentés összegzése:

Megállapítható, hogy a ZSZC-ben a 2023. évben az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot sértő diszkrimináció nem jött létre, nem valósult meg.

A 2023. év során a Zalaegerszegi Szakképzési Centrum, mint munkáltató alkalmazottai esélyegyenlőségének, és az egyenlő bánásmód megvalósításának érdekében tette meg fenti intézkedéseit.

Zalaegerszeg, 2024. március 25.



Vizlendvai László  
főigazgató  
ZSZC



Szabó Károly  
kancellár  
ZSZC

