

**Beszámoló a Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság  
tevékenységéről és a Dolgozói Esélyegyenlőségi  
Tervében foglaltak teljesüléséről**

**2022. december 1. – 2024. november 30.**

**Készítette:**

**Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság**

## **I. KIEMELT ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLKITŰZÉSEK**

### **1. A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM REHABILITÁCIÓS BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSI FELTÉTELEINEK MEGTEREMTÉSE**

Az Egyetem megvizsgálja a Rehabilitációs Bizottság felállításának feltételeit, működésének kereteit. A Rehabilitációs Bizottság célja a megváltozott munkaképességűvé vált alkalmazottai számára részmunkaidős, ill. megfelelően adaptált munkakörökben történő munkavégzés biztosításának elősegítése, az erre vonatkozó hatályos jogszabályi előírások gyakorlati érvényesülésének monitorozása, ezáltal az Egyetem által fizetendő rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése.

*Kapcsolódó vizsgálatok történtek a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzése biztosításának elősegítése, rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése érdekében.*

### **2. ESÉLYEGYENLŐSÉGI ALAPELVEK MEGISMERTETÉSE AZ EGYETEMI MUNKAVÁLLALÓKKAL**

A Szegedi Tudományegyetem valamennyi munkavállalóját a Dolgozói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételek Szabályzata által meghatározott módon, dokumentáltan – a munka- és tűzvédelmi oktatás mintájára – esélyegyenlőségi képzésben részesíti évente egy alkalommal. A képzéshez szükséges elektronikus tananyagot a Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság állítja össze.

*Megvalósult több elemből álló, oktatóanyagok közé integrálható formalizált esélyegyenlőségi tananyag tartalmi elemeinek meghatározása, összeállítás a következő időszakban is folytatódik.*

### **3. A MUNKAFELTÉTELEK ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK TERVSZERŰ FEJLESZTÉSE**

A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság javaslata alapján a Szegedi Tudományegyetem tervszerű és ütemezett módon felméri az egyetemi munkahelyi infrastruktúrát, különös tekintettel az étkező- és pihenőhelyekre, valamint a munkakörülményekre, mely alapján fejlesztési stratégiát állít össze.

*A beszámolási ciklusban több egyetemi épület is részben, vagy egészben akadálymentes lett (pl. Gyermekpszichiátria, BTK Petőfi Sándor sugárúti épület). Két egyetemi épület felmérését az Access4You elvégezte. A Teleki Blanka Kollégium és a Gazdaságtudományi Kar főépülete eltérő minősítéseket kapott, a fejlesztési feladatokat is kijelölte a felmérést végző szervezet.*

## **II. FOLYAMATOSAN TELJESÍTENDŐ ÉS FENNTARTANDÓ CÉLKITŰZÉSEK**

### **1. ÁLTALÁNOS ESÉLYEGYENLŐSÉGI FELADATOK**

#### **1.1 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE, PANASZTÉTELI LEHETŐSÉG BIZTOSÍTÁSA A DOLGOZÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA ALÁ TARTOZÓK SZÁMÁRA**

- a) A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottságnak gondoskodnia kell az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséről és az esetleges panasztételi eljárás szabályszerű lefolytatásáról. A panasztételi eljárás lefolytatásának szabályait a Dolgozói Esélyegyenlőségi Szabályzat rögzíti.

*Biztosított volt a feladat folyamatos ellátása.*

## **1.2 A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA AKADÁLYMENTES KÖRNYEZET ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK MEGTEREMTÉSE ÉS BIZTOSÍTÁSA**

- a) Az Egyetem éves költségvetésében erre a célra meghatározott forrásból, továbbá pályázati források bevonásával elősegíti az egyetemi épületek, ingatlanok teljes körű akadálymentesítését, ezzel is segítve speciális szükségletű hallgatók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkába jutását, munkavégzését valamint az Egyetem közszolgáltatásainak igénybe vételét.

*A beszámolási ciklusban több egyetemi épület is részben, vagy egészben akadálymentes lett. Így például a Gyermekpszichiátria, vagy a Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar Petőfi Sándor sugárúti épülete.*

- b) Az Egyetem lapjában, honlapján rendszeresen közzétételre kerülnek az esélyegyenlőség témájával kapcsolatos hírek, információk, cikkek, különösen a példaértékű kezdeményezések és tevékenységek. A honlap adattartalmának módosítását, frissítését az Egyetem Szervezeti és Működési Rendje szerint erre kijelölt egység végzi.

*Az egyetemi polgároknak szóló releváns hírek, cikkek, információk megjelentek az egyetemi felületeken.*

- c) Az Egyetem gondoskodik az információs rendszereinek akadálymentesítéséről, a látás- és hallássérült egyetemi dolgozók tájékozódásának feltételeiről, célként jelölve meg az idegennyelvű dolgozók tájékozódása feltételeinek biztosítását is (honlapok, feliratok).

*Az egyetemi oldalak nagy része nagy kontrasztú változatban elérhető. Az egyetemi honlapok nagy része angol nyelven is elérhető.*

- d) Az Egyetem gazdasági, és műszaki egységei értékelést készítenek az Egyetem épületeinek teljes körű akadálymentesítésének lehetőségeiről

*A lehetőségek felmérése folyamatos, és az egyetemi honlapon elérhető a teljeskörűen, illetve részben akadálymentes épületek listája.*

## **1.3 ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE A MINDENNAPI MŰKÖDÉSBEN**

- a) Az információkhoz való hozzáférés biztosítása, az informáltság növelése és az intézményi belső kommunikáció fejlesztése

Az információáramlás és a tájékoztatás kérdéskörét tekintve különösen fontos feladat hárul a munkáltatói jogkör gyakorlóira, az érdekvédelmi szervezetekre, az esélyegyenlőségi bizottságokra. Ez elsősorban arra vezethető vissza, hogy többnyire az említett szervek rendelkeznek a legtöbb releváns információval, vagy ők vannak olyan helyzetben, hogy az információkat az információgazdától összegyűjtsék, majd a megfelelő módon közöljék. Kiemelt feladat biztosítani az Egyetem munkavállalói számára, hogy azok is hozzáférjenek a megfelelő tájékoztatáshoz, akik – munkakörükből adódóan – napi szinten nem használják, vagy nem férnek hozzá az internet vagy intranet alapú információs forrásokhoz.

Ennek érdekében szükséges az informáltság növelését célzó belső kommunikációs csatornák felmérése és fejlesztése egyrészt munkaadói oldalon, másrészt a Munkavállalói Tanács és az Egyetemen működő reprezentatív szakszervezetek közreműködésével azon információs pontok megteremtése, amelyeken önállóan vagy segítséggel bármely munkavállaló tájékoztatása megtörténhet.

*Biztosított volt a feladat folyamatos ellátása a fentiek érdekében.*

b) Belső működési folyamatok átláthatóbbá és kiszámíthatóbbá tétele

Biztosítani kell az egyetemi ügyintézés legkisebb bürokráciával járó formáit és szolgálati útját, amelyben az ügyintézés menetére vonatkozó szabályok naprakészek, egyértelműek és hosszabb távon állandók, biztosítják a munkavállalók számára a feladataik végzéséhez szükséges feltételek és többletteljesítésük alapján a jogszerű juttatások adminisztratív folyamatának méltányos határidőben történő lebonyolítását. Lehetőség szerint át kell térni az elektronikus ügyintézésre és a párhuzamos, megismételt adatszolgáltatási kötelezettség megszüntetésére szükséges törekedni.

*Biztosított volt a feladat folyamatos ellátása, a fentieket célzó tevékenységek.*

c) Az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése, a vállalások tervezettségének és tudatosságának biztosítása az Egyetem pályázati aktivitása során

Tekintettel arra, hogy az Egyetem pályázati aktivitása kiemelkedő, így különösen fontos valamennyi pályázati előkészítés és projekt megvalósítás során az esélyegyenlőségi szempontok folyamatos szem előtt tartása. Kiemelt jelentőségű, hogy az Egyetemen kizárólag olyan fejlesztés valósuljon meg, amely elősegíti az esélyegyenlőség teljes körű érvényesítését. A pályázati projektek esetében a fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációban és viselkedésében az Egyetem esélyegyenlőséghez kapcsolódó tudatosságot tükrözzön, kerüljön minden szegregációra utaló magatartást, csökkentse a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket. Konzorciumban megvalósuló projektek esetében a projektpartnerek esetében is ösztönözni kell ezen elvek érvényesülését. Gondoskodni kell róla, hogy akár a munkavállalókat, akár a hallgatókat közvetlenül vagy közvetve érintő fejlesztésről, projektről legyen szó, az esélyegyenlőségi célcsoport vagy annak képviselői konzultációval bevonásra kerüljenek az adott projekt tervezésébe, továbbá hogy az esélyegyenlőség biztosításáért felelős bizottságok már a pályázat előkészítésének fázisában bekapcsolódhassanak a tervezési munkálatokba.

Az Egyetem törekszik olyan pályázatok beadására, amelyek az esélyegyenlőség támogatása vagy annak fejlesztése érdekében került kiírásra.

*A pályázati aktivitás során az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése, a vállalatok tervezettségének és tudatosságának biztosítása folyamatos volt az elmúlt időszakban is. A projektek tervezése során is egyre jellemzőbb, hogy a felhívásokban nem csupán általános célként vagy elvárásként, hanem konkrét követelményként jelennek meg az esélyegyenlőséget érintő vállalatok.*

## **2. DOLGOZÓI ESÉLYEGYENLŐSÉG FELADATOK**

### **2.1 A DOLGOZÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG FOLYAMATOS MŰKÖDTETÉSE ÉS A BIZOTTSÁG TEVÉKENYSÉGÉNEK KOORDINÁLÁSA**

- a) A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése érdekében gondoskodni kell évi 2 alkalommal ülés megtartásáról, jegyzőkönyv készítéséről.
- b) A dolgozói esélyegyenlőségi koordinátor éves beszámolót készít, melynek figyelembevételével a Terv aktualizálásában érintett felek bevonásával javaslat készül a következő évi Terv előkészületeihez, aktualizálásához. A javaslat rendelkezik az előző időszaki hiányosságok kezeléséről is. Az éves beszámolót a következő évi Terv javaslatával egyidejűleg a Szenátus fogadja el.
- c) Az Egyetem az érintett felek bevonásával folyamatosan felülvizsgálja és korszerűsíti Dolgozói Esélyegyenlőségi Szabályzatát és Esélyegyenlőségi Tervét, valamint kialakítja és működteti annak mechanizmusát, hogy a jogszabályok változásaiból eredő új feladatok és lehetőségek a mindenkori szabályzatba és a következő évi Tervbe beépüljenek.
- d) Gondoskodni kell az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panasztételi eljárással kapcsolatos feladatok elvégzéséről a Dolgozói Esélyegyenlőségi Szabályzatnak megfelelően.

*Biztosított volt az a)-d) feladatok folyamatos ellátása.*

### **2.2 SZOCIÁLIS BIZTONSÁG MEGTEREMTÉSÉRE ÉS AZ IGAZSÁGOS BÉREZÉSRE VONATKOZÓ INTÉZKEDÉSEK**

- a) A munkáltatónak feladata, hogy belső kommunikációs csatornákon keresztül pl.: Egyetem weboldala, Egyetemi újság, körlevelek, faliújságok, a Munkavállalói Tanács és a szakszervezetek értesítése, határidős esetekben személyre szólóan, tájékoztatást adjon valamennyi munkavállaló részére a törvényben előírt támogatások, munkaidő kedvezmények rendszeréről, szociális juttatások és adókedvezmények változásairól.
- b) A jogszabályban előírt kötelezettségeken túl ki kell dolgozni és folyamatosan vizsgálni kell, hogy a minimális támogatásokon túl milyen többlettámogatásokat tud nyújtani a munkaadó a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók részére. Az Egyetem karainak, további szervezeti egységeinek vezetői a Munkavállalói Tanácsnak a karra, szervezeti egységbe delegált képviselőjével és a karon, szervezeti egységben működő szakszervezet vezetőjével közösen határoznak az Egyetem éves juttatási megállapodásában rögzítetteteken felüli kedvezmények megadásáról, amennyiben a karon, szervezeti egységben nem működik külön érdekegyeztető tanács.
- c) Az Egyetem vállalja 3 éven belül Esélyegyenlőségi alap létrehozását annak érdekében, hogy az egyes szervezeti egységeinek finanszírozási lehetőségeitől függetlenül is biztosítható legyen a dolgozói esélyegyenlőség a különböző juttatások tekintetében (pl. beiskolázási támogatás, akadálymentesítés).

- d) Az egyetemi modellváltással és az egészségügyi szolgálati jogviszonnal megváltozott munkavállalói státuszából eredő bérezési és pótlékolási rendszer felmérése alapján ki kell dolgozni egy egyetemi szinten egységes, az oktatási, tudományos és egyéb munkatevékenységgel arányos javadalmazási rendet.
- e) A 2023-as és 2024-es évben kiemelt figyelmet kell fordítani az alacsonyabb jövedelemmel rendelkező munkavállalói csoportokra, hogy a rezsiköltségek önhibájukon kívüli emelkedése ne jelentsen számukra szociális deprivációt, illetve az átmeneti segítségnyújtás formáival kell segíteni a nehézségek áthidalását.

*Biztosított volt az a)-e) feladatok folyamatos ellátása.*

### **2.3 CSALÁDBARÁT MUNKAHELYI KÖRNYEZET KIALAKÍTÁSA**

- a) 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, fogyatékossgal élő gyermeket nevelő szülők, beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók számára a gyermekneveléssel illetve gondozással kapcsolatos események (orvosi vizsgálat, iskolai program) idejére, de legfeljebb naptári havonta 4 órára mentesíteni kell a munkavégzés alól azzal, hogy az érintett munkavállaló tudomásul veszi, hogy a kiesett munkaidőt - közvetlen munkahelyi vezető által meghatározott módon - teljesítenie kell. Amennyiben nem váratlan vagy rendkívüli esemény esetén szükséges a munkavállalónak ezen kedvezmény igénybe vétele, akkor köteles az igénybe vételt megelőző 15 nappal azt bejelenteni. A munkavállaló köteles igazolni a mentesítésre való jogosultságát (orvosi igazolás, amely a kizárólag a hozzátartozó vizsgálaton történő megjelenését tanúsítja, iskolai rendezvény meghívója).
- b) A közvetlen munkahelyi vezetőknek a munkaidő kialakításánál – a törvényben, jogszabályban előírtakon túlmenően – lehetősége van arra, hogy figyelembe vegye a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását, amelynek érdekében a munkáltató egyedi elbírálás alapján – azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza az Egyetem tevékenységének ellátását – lehetőséget biztosíthat arra, hogy a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához igazodó egyedi munkaidő kezdést és befejezést tegyen lehetővé. Kisgyermekesek számára felajánlhatja a rugalmas munkaidő lehetőségét, felmentést biztosíthat a munkaidőn kívüli berendelés alól a 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülő részére, szabadságolásoknál az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket figyelembe veheti a lehetőségek függvényében, továbbá az ügyeleti beosztásnál is figyelembe veheti a fenti körülményeket. Az egyetem ösztönzi a közvetlen munkahelyi vezetőket ezen lehetőségek minél szélesebb körű alkalmazására.
- c) A Munkáltatónak a munkavállaló számára a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása, oklevél, diploma átadás, iskolai nyitott nap, anyák napján részvétel) esetére eseményenként a munkavállaló kérésére 1 nap szabadságot kell biztosítani a rendes szabadságkeret terhére.
- d) Az Egyetem szervezett formában segíti az anyasági ellátásban részesülő, fogyatékossgal élő, vagy a munkavállalás időszaka alatt megváltozott munkaképességűvé vált alkalmazottai számára részmunkaidős, ill. megfelelően adaptált munkakörökben történő munkavégzést, monitorozza az erre vonatkozó hatályos jogszabályi előírások gyakorlati érvényesülését és biztosítja az érintettek tájékoztatását az egyetem honlapján és ez egyetemi újságon, az érdekképviselők kommunikációs csatornáin, szükség esetén személyes megkeresésen keresztül.

Az Egyetem megvizsgálja annak a lehetőségét, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén az érintett szervezeti egységhez a foglalkoztatáshoz kapcsolódó rehabilitációs hozzájárulás megtakarítás 2/3-át bértámogatásként visszajuttathassa.

- e) Az Egyetem a HR referensek bevonásával dokumentáltan nyomon követi a CSED-en, GYED-en, GYES-en lévő munkavállalókat. Segíti a szülési szabadságra való elmenetellel járó adminisztrációt, a CSED és a GYED megigénylését, és minden felmerülő kérdésben segítséget nyújt a munkába való visszaállás pillanatáig és azt követően is.

*Biztosított volt az a)-e) feladatok folyamatos ellátása.*

#### **2.4 A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A VÉDETT CÉLCSOPORTOK VONATKOZÁSÁBAN**

- a) A munkáltató biztosítja az éves prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt a munkaidőben is, évente legfeljebb 3 alkalommal. Az igazolt távollét távolléti díjjal számolt munkaidőnek tekintendő. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
- b) A munkáltató továbbra is fokozott figyelemmel kíséri az esélyegyenlőséget segítő anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat, az esélyegyenlőségi témájú pályázatok EU-s forrású támogatás lehetőségeit, a pályázatokon való elindulás lehetőségét megvizsgálják. (pl. Családbarát munkahely, Legjobb munkahely felmérés, Befogadó Munkahely, egészséges egyetem, egészségfejlesztő egyetem stb.)
- c) Az Egyetemen nem munkavállalói vagy hallgatói jogviszonyban álló, de jogszabály vagy szerződés alapján szakképzési, továbbképzési gyakorlatukat az egyetemen töltő személyek számára a munkavédelem és munkabiztonság azonos szintjét kell biztosítani, mint az egyetem dolgozói és hallgatói számára, különösen a munkabalesetek kivizsgálása, ellátása, foglalkozásegészségügyi nyomon követése során.

*Biztosított volt az a)-c) feladatok folyamatos ellátása.*

#### **2.5 A MUNKAVÁLLALÓKNAK NYÚJTOTT KÉPZÉSI, ÁTKÉPZÉSI, TOVÁBBKÉPZÉSI PROGRAMOK MEGSZERVEZÉSE, AZ AZOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE**

- a) Az Egyetem önálló szervezeti egységeitől kiindulva az egyetem egészéig hároméves beiskolázási tervet kell készíteni, amelyet a későbbiekben évente felül kell vizsgálni, és ismét 3 évre ki kell terjeszteni.

A beiskolázási tervben meg kell jelölni:

1. a kötelező továbbképzéssel érintettek körét és képzési kötelezettségét,
2. a munkakör ellátása érdekében indokolt képzéseket,
3. a munkavállaló későbbi foglalkoztatásához szükséges vagy ajánlható képzési-átképzési igényeket
4. a munkavállalók által megjelölt képzési igényeket.



Az Egyetem vállalja, hogy a fentiek közül az 1. és 2. pontban foglalt képzések elvégzését az érintett munkavállalóknak biztosítja, lehetőség szerint az Egyetem által szervezett képzési formákban, a 3. pont szerinti képzések tekintetében lehetőség szerint támogatja az ezekben történő részvételt, különösen az esélyegyenlőség szempontjából hátrányos helyzetű, munkaerő piaci pozíciójukat tekintve gyenge munkavállalók számára. Az Egyetem vállalja, hogy a 4. pont szerinti egyéni kezdeményezésre képzésben részt vevők számára – munkaköri feladataik ellátása mellett – a képzésben történő részvétel elé akadályt nem gördít.

Az Egyetem képzési, továbbképzési programjait a beiskolázási tervben foglaltakra tekintettel úgy állítja össze, hogy a munkavállalók a képzéseket helyben, az Egyetem szervezésében vehessék igénybe, továbbá Egyetem biztosítja a megváltozott munkaképességű dolgozók számára esetleges új feladataik ellátásához szükséges képzéseken való részvételt.

- b) Biztosítani kell, hogy az Egyetem képzési programjai a munkavállalók teljes köre számára elérhetőek, megismerhetőek legyenek, illetve valamennyi programra történő jelentkezés zökkenőmentes legyen.
- c) A pandémia során szerzett tapasztalatokra tekintettel az Egyetem fejleszti és bővíti a munkavállalók által kötelezően vagy önkéntesen igénybe vehető távoktatási képzési és továbbképzési lehetőségeket, folyamatosan fejleszti az ehhez szükséges informatikai hátteret.

*Biztosított volt az a)-c) feladatok folyamatos ellátása.*

## **2.6 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK BETARTÁSA A MUNKAERŐ FELVÉTELNÉL ÉS ELŐLÉPTETÉSEKNÉL, TOVÁBBÁ ÁTLÁTHATÓ ÉS NYILVÁNOS FELVÉTELI ÉS KINEVEZÉSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE**

- a) A jogszabályban előírtakon túl a munkáltató lehetőség szerint gondoskodik arról, hogy a Munkáltató mindenki számára hozzáférhető módon (egyetemi honlap, írott sajtó, Közigazgatási állásportál, az érdekképviselők kommunikációs csatornái), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével közzé teszi az álláshirdetéseket, az előírások legteljesebb betartásával.
- b) A munkáltató a munkaerő felvételénél, előléptetéseknél az egyenlő bánásmód elvét betartva, diszkrimináció mentesen jár el.
- c) A fogyatékossgal élő munkavállaló alkalmazásának megkezdése előtt a fogyatékossg jelleget figyelembe vevő munkakörnyezet megfelelőségének felmérése a létesítményben munkáltató által megtörténik. A felmérés alapján a költségek figyelembe vételével megtörténik a szükséges átalakítás megtervezése, majd megvalósítása. A fogyatékos munkavállaló közlekedését, tájékoztatását a közvetlen munkahelyi vezetője szervezi meg a felvételt követően, majd nyújt segítséget a létesítmény sajátosságainak megismeréséhez a műszaki megoldások kialakításáig.

*Biztosított volt az a)-c) feladatok folyamatos ellátása.*

## **2.7 A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE ÉS A NYUGDÍJAS DOLGOZÓKKAL VALÓ HUMÁNUS TÖRŐDÉS**

- a) Az Egyetem tájékoztatja a munkavállalót nyugdíjba vonulás előtt a jogszabályi lehetőségekről és azok következményeiről.
- b) A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét kérésére csökkenteni lehet (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkavállaló egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti. Az egyes egyedi kérések kivizsgálásáról a Munkavállaló kérésére gondoskodni kell, amelynek eredményéről a Munkáltatót írásban tájékoztatni kell.

*Biztosított volt az a)-e) feladatok folyamatos ellátása.*