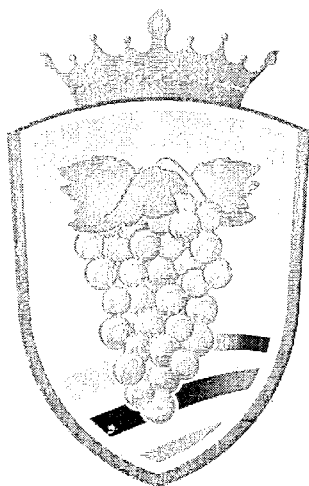


MÓRAHALOM VÁROSI ÖNKORMÁNYZAT



MÓRAHALOM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2026. január 1. – 2026. december 31. közötti időszakra

Esélyegyenlőségi Tervben érintett szervezetek:

Mórahalom Városi Önkormányzat
Mórahalmi Polgármesteri Hivatal
Mórahalmi Lurkó Világ Óvoda
Szent Erzsébet Mórahalmi Gyógyfürdő
Mórahalmi Tóth Menyhért Városi Könyvtár és Közösségi Ház
Móra-Vital Járóbeteg-szakellátó és Fürdőgyógyászati Központ

Bevezető

Az Esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elvének érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az Esélyegyenlőségi terv, mely a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseivel együtt biztosítja a kiemelten hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést, így különösen az illetmények, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, ill. a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében.

Mórahalmom Városi Önkormányzat, a Mórahalmi Polgármesteri Hivatal, a Mórahalmi Lurkó Világ Óvoda, a Szent Erzsébet Mórahalmi Gyógyfürdő, a Mórahalmi Tóth Menyhért Városi Könyvtár és Közösségi Ház, továbbá a Móra-Vital Járóbeteg-szakellátó és Fürdőgyógyászati Központ (továbbiakban együtt: munkáltató) nagy súlyt fektet arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalókat semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje a közszolgálati jogviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, faji, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem családi viszonyaikra vonatkozóan.

A munkáltatónál 2025. január 1-től – 2025. december 31-ig tartó időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terve lejárt. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában meghatározottak alapján a munkáltató 2026. január 1-től - 2026. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozóan az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

- 1.) **A terv célcsoportjai:** A munkáltatónál az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szerinti foglalkoztatási jogviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban (a továbbiakban: foglalkoztatás) álló nők, romák, negyven év felettiek, két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő, vagy fogyatékos személyek.
- 2.) A megállapodást az aláíró felek 2026. január 1-től - 2026. december 31-ig tartó időszakra fogadják el az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében.
- 3.) A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: **2026. december 31.**
- 4.) A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a következő irányelvek betartására törekszik:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza foglalkoztatásban állók hátrányos megkülönböztetését. Fokozott figyelmet fordít arra, hogy az Ebktv. 8. és 9. §-ban rögzített közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényt szerezzen. 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 foglalkoztatásban állók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatásban állók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

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

Partneri kapcsolat, 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.

Társadalmi szolidaritás

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.

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

II. Helyzetfelmérés

1.) Helyzetfelmérés adatai

A helyzetfelmérés adatai a 2025. december 31-ei állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 317 fő munkavállaló van alkalmazásban. A munkáltatónál a munkavállalók 75 %-a nő, 59 %-a 40 évnél idősebb korú, roma identitású munkavállaló nincs, 4 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 301, a határozott ideig dolgozók száma 16.

2.) A munkakörülmények területén

A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők között magasabb arányban szerepelnek a nők, valamint a gyermeket nevelők.

Gyeden/Gyesen lévő kisgyermekes szülőkkel a kapcsolattartás folyamatos, a személyes konzultáció nem szakad meg munkahely és a kollégák között, a munkáltató által szervezett rendezvényekre, illetve a dolgozók számára szervezett programokra meghívást kapnak.

3.) A képzések területén

A továbbképzésben, szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül mindenki rendelkezik szakvizsgával.

Önerős továbbképzés tekintetében jelenleg továbbtanuló munkavállaló nincs.

A munkáltató a pontos szakmai munka elvégzése érdekében dolgozói számára lehetőséget biztosít konferenciákon, nyílt napokon, szakmai fórumokon, szakterületüket érintő képzésekben, továbbképzésekben történő részvétellel.

Az előmenetelhez elengedhetetlen képzési feltételek, tanulmányok ütemezetten, a dolgozókkal egyeztetett időpontokban kerülnek realizálásra.

4.) A szakmai előmenetel (végzettség, gyakorlati idők beszámítása, munkaerő-felvétel) vonatkozásában a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény konkrét és kötelező

szabályozásokat, egyértelmű útmutatást ad. Ezek betartása minden esetben megtörtént, megtörténik.

5.) Nyugdíjba vonulók száma 2024-2025 években:
Öregségi és előrehozott nyugdíjba összesen 6 fő ment el.

6.) A juttatások területén:

Közalkalmazotti jogviszony esetén a Kjt., köztisztviselői jogviszony esetén a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, egészségügyi jogviszony esetén 2020. évi C. törvény, munkaszerződés esetén pedig a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit figyelembe véve történik meg az illetmény, juttatás megállapítása.

A bérezés tekintetében megállapítható, hogy nincs esélyegyenlőtlenség e területen a női és férfi munkatársak között az alábbiak miatt:

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint egészségügyi szolgálati jogviszonyról 2020. évi C. törvény vonatkozó szabályozásai kötött bértáblában rögzítik az illetményt. A bértábla alapján, ugyanazon munkakörben, ugyanolyan szintű végzettséggel és ugyanolyan jogviszonyban töltött idő után, a férfi és nő dolgozó ugyanazt a bérezést, illetményt összesen kapja. Nincs különbség az azonos vezetői szintek esetén sem a nők és a férfiak között az illetmény tekintetében. A munkáltató a dolgozók juttatására a jogszabályi előírásokat alkalmazza, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára.

A munkáltató az adható juttatásokat minden csoport számára egyformán biztosítja.

7.) A munkavállalók iskolai végzettsége

Létszám 317 fő, ebből felsőfokú végzettségű 128 fő, középfokú 162 fő, alacsony fokú végzettségű 27 fő.

Az alacsonyabb végzettségű (közép és alacsony fokú) munkavállalók közül 19 % - 81 %- a férfiak és nők aránya.

A magasabb végzettségű munkavállalók között is magasabb arányban szerepelnek a nők. A munkavállaló nők 73 %-a, míg a férfiak 27 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel.

Az idegennyelv-tudással rendelkező munkavállalók között is magasabb arányban szerepelnek a nők. A 317 fő munkavállaló 34 %-a rendelkezik idegennyelv-tudással, ebből 82 fő nő és 26 fő férfi.

A munkavállalók 79 %-a rendelkezik számítógép-kezelői ismeretekkel, közülük is magasabb arányban szerepelnek a nők.

A vezető beosztású munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők /64 %/.

II.1. Az egyes, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

Női munkavállalók

A munkáltatónál 238 fő nő dolgozik. Az aláíró felek megállapítják, hogy a nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, pozitív megkülönböztetésben egyéb körülményeik miatt részesülnek (ld.: szülőként).

Negyven évnél idősebb munkavállalók

A munkáltatónál 187 negyven év feletti dolgozik munkavállalóként. Az aláíró felek megállapítják, hogy ez az összes dolgozó létszám 59 % -a.

Fogyatékossgal élő munkavállalók

A munkáltatónál 14 fő fogyatékkal élő munkavállaló dolgozik. Az aláíró felek megállapítják, hogy a munkavállalókat fogyatékossguk nem akadályozza feladataik ellátásában, munkakörülményeik megfelelőek, munkaidő-beosztásuknál – az erre vonatkozó – kérésüket a munkáltató figyelembe vette.

Legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

Ezen munkavállalói körbe jelenleg 70 alkalmazott tartozik, ebből 12 fő férfi munkavállaló.

Az aláíró felek megállapítják, hogy ezen munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

III. Konkrét célok

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

Célok:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 6) Távmunkában történő foglalkoztatás elősegítése.
- 7) A Gyeden/Gyesen lévő munkatársakkal történő folyamatos kapcsolattartás biztosítása.
- 8) Az esélyegyenlőség alapvető képviselője és folyamatos felügyelője érdekében esélyegyenlőségi referens megbízása.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

IV. 1. Esélyegyenlőségi referens

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személyét az 1. számú melléklet tartalmazza.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- Az „Esélyegyenlőségi Terv” teljesülésének vizsgálata, valamint a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi Terv” előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseléssel való egyeztetése. A következő „Esélyegyenlőségi Terv” elfogadásának határideje 2026. december 31.
- Az „Esélyegyenlőségi Terv” teljesülésének vizsgálata szempontjából fontos, az „Esélyegyenlőségi Terv” II. Helyzetfelmérés c. fejezetében meghatározott információk naprakészen tartása érdekében információk gyűjtése, ide értve különösen:
- Az „Esélyegyenlőségi terv” elfogadása óta a munkáltatóhoz belépő és a munkáltatótól kilépő munkavállalók önkéntes adatszolgáltatásának gyűjtése és nyilvántartása (nyilatkozat) az Esélyegyenlőségi terv célcsoportjaiba való tartozásról, melynek megújítására a munkavállalóknak a helyzetük változásakor, de legalább évente lehetőséget biztosít és az önkéntes adatszolgáltatásra őket évente felhívja.
- A munkakörülményekkel kapcsolatos munkavállalói visszajelzések gyűjtése.
- Naprakész információt tart nyilván az „Esélyegyenlőségi Terv” célcsoportjaiba tartozó munkavállalók:

/szakmai továbbképzéseken történő részvételéről,

/várható nyugdíjba vonulásának idejéről,

/iskolai végzettségi adatairól, nyelvtudásáról és számítógépes ismereteiről.

IV.2. A hátrányos helyzet enyhítését és az esélyegyenlőséget szolgálni hivatott programtervek az egyes munkavállaló csoportokra lebontva

1.) A nők esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

A munkáltatónál nők a nagyobb munkavállalói csoportot alkotják. Ebből kifolyólag az alkalmazotti közösség tagjaiként lehetőségük van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a munkáltató intézkedései véleményezésekor érdekeik érvényesítésére.

2.) A negyven évnél idősebb munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez és nem az életkorhoz kell kötni.
- Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.
- Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

3.) A fogyatékossgal élő munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

Az aláíró felek rögzítik, hogy munkáltató a fogyatékossgal élő alkalmazásával segítette és segíti elő ezen munkavállalói csoport hátrányos helyzetének enyhítését. A munkáltató a Mórahalom Városi Önkormányzat, a Mórahalmi Polgármesteri Hivatal, a Mórahalmi Lurkó Világ Óvoda, a Szent Erzsébet Mórahalmi Gyógyfürdő és a Mórahalmi Tóth Menyhért Városi Könyvtár és Közösségi Ház, valamint a Móra-Vital Járóbeteg-szakellátó és Fürdőgyógyászati Központ megközelítésének akadálymentesítésével, továbbá akadálymentes vizesblokk kialakításával megteremtette annak lehetőségét, hogy a fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazása se ütközzön akadályba.

4.) A legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

- Az aláíró felek egyetértenek abban, hogy ezen munkavállaló csoport szülői feladataira tekintettel és a lehetőségekhez képest, azokkal összhangban kell tevékenységüket és munkarendjüket szabályozni.
- Ez a munkáltatói intézkedés lehetőséget biztosít számukra arra, hogy a gyermek óvodába, iskolába indításáról megfelelően gondoskodni tudjanak. A munkáltató ezen munkavállalói csoport számára lehetővé teszi, hogy a törvényben megszabott bejelentési határidőhöz képest, a munkavállalóra kedvezőbb határidővel, esedékessége napján jelentse be a gyermekei gondozására biztosított pótszabadság igénybevételét.
- Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása terén a gyermekeseknél törekedni kell beiskolázási támogatás biztosítására, a törvényben előírt munkaidő kedvezményt, valamint a törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

5.) A halmozottan hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

Az aláíró felek rögzítik, hogy azon munkavállalók esetében, akik halmozottan hátrányos helyzetben vannak a fenti intézkedéseket munkavállaló együttesen, egymás mellett biztosítja.

6.) A valamennyi, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportra nézve irányadó intézkedések

A munkáltató vállalja, hogy:

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén,

a) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

Ennek érdekében: - az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.

b) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Ennek érdekében: - a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről, jelentkezőkről, pályázatot benyújtóról nyilvántartást vezet.

c) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven felettiek pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

d) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás terén:

Ennek érdekében:

Az életkortól függetlenül az egész életen át történő tanulást kell biztosítani

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A lehetőségekhez mérten szervezni szükséges a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket (nyelvi, informatikai).

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

a) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló közvetlenül az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

b) A referens a panaszt – amennyiben az érintett kéri anonim módon – véleményével és megoldási javaslat felvázolásával együtt a munkáltató elé tárja 8 munkanapon belül.

c) A panasznak a munkáltatóhoz, illetve az esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva, az ügy megoldásáig, a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Ennek tényéről a referens a munkáltatót, a munkáltatói jogkör gyakorlóját azonnal tájékoztatja. A munkáltató az ügyet az esélyegyenlőségi referenstől való megérkezéstől számított 8 munkanapon belül megvizsgálja és meghozza vonatkozó döntését.

d) Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens írásban, a döntéstől számított 3 munkanapon belül tájékoztatja.

e) Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

VI. Záró rendelkezések

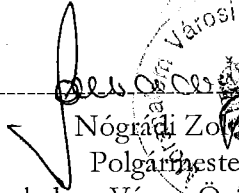
A megállapodást az aláíró felek a 2026. január 01-től 2026. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló „Esélyegyenlőségi terv” elfogadási határideje: 2026. december 31.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

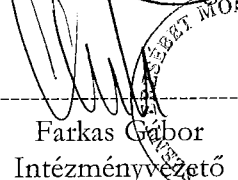
Mórahalom, 2025. december 31.

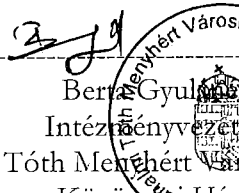
Munkáltató részéről:


Nógrádi Zoltán
Polgármester
Mórahalom Városi Önkormányzat


Dr. Tóth Krisztián
Jegyző
Mórahalmi Polgármesteri Hivatal

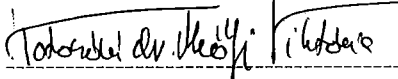

Szabó Mária
Intézményvezető
Mórahalmi Lukács Világ Óvoda

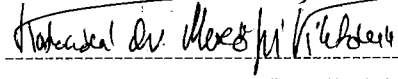

Farkas Gábor
Intézményvezető
Szent Erzsébet Mórahalmi Gyógyfürdő

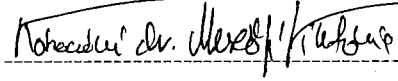

Bertalan Gyuláné
Intézményvezető
Mórahalmi Tóth Menyhért Városi Könyvtár és
Közösségi Ház

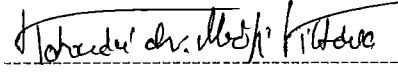

Dr. Pécsy Balázs
Intézményvezető
Móra-Világ Járóbeteg-szakellátó és
Fürdőgyógyászati Központ

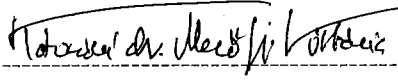
Munkavállalók részéről:

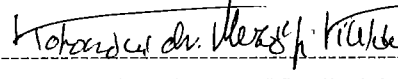

Kotroczone dr. Mezői Viktória


Kotroczone dr. Mezői Viktória


Kotroczone dr. Mezői Viktória


Kotroczone dr. Mezői Viktória

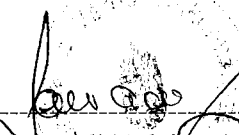

Kotroczone dr. Mezői Viktória


Kotroczone dr. Mezői Viktória

Esélyegyenlőségi referens

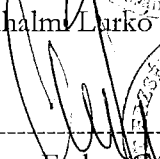
Mórahalmom Városi Önkormányzat, a Mórahalmi Polgármesteri Hivatal, a Mórahalmi Lurkó Világ Óvoda, a Szent Erzsébet Mórahalmi Gyógyfürdő, a Mórahalmi Tóth Menyhért Városi Könyvtár és Községi Ház, továbbá a Móra-Vital Járóbeteg-szakellátó és Fürdőgyógyászati Központ munkáltatónál az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat Kotroczone dr. Mezőfi Viktória 2026.01.01. – 2026.12.31. közötti időpontban látja el.

Kelt: Mórahalom, 2025.12.31.


Nográdi Zoltán
Polgármester
Mórahalmom Városi Önkormányzat


Dr. Tóth Krisztián
Jelölt
Mórahalmi Polgármesteri Hivatal


Szabó Marianna
intézményvezető
Mórahalmi Lurkó Világ Óvoda


Farkas Gábor
intézményvezető
Szent Erzsébet Mórahalmi Gyógyfürdő

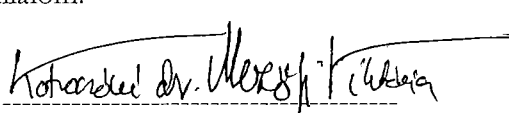

Berta Csuláné
Intézményvezető
Mórahalmi Tóth Menyhért Városi Könyvtár és
Községi Ház


Dr. Pécsy Edit
Intézményvezető
Móra-Vital Járóbeteg-szakellátó és
Fürdőgyógyászati Központ

Záradék:

Az esélyegyenlőségi referensi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti szervezetek esetében, a fenti időtartamra vonatkozóan vállalom.

Kelt: Mórahalom, 2025.12.31.


Kotroczone dr. Mezőfi Viktória