

XXXIV. évfolyam

3. szám

2024. május 30.



NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZLÖNYE

A KÖZGYŰLÉS

2024. V. 23-ÁN TARTOTT ÜLÉSÉN HOZOTT
HATÁROZATAI



NÓGRÁD VÁRMEGYEI ÖNKORMÁNYZATI
HIVATAL
3100 Salgótarján, Rákóczi út 36.

SZÁM**TÁRGY****OLDAL****I.
A KÖZGYŰLÉS HATÁROZATAI**

44/2024. (V.23.) Kgy. h.	A Nógrád Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztálya tevékenységéről, kiemelten a foglalkoztatás elősegítéséről, a munkanélküliség csökkentésének lehetőségeiről, valamint a közfoglalkoztatás szerepéről, hatásáról Nógrád vármegyében című tájékoztató megtárgyalása	2
45/2024. (V.23.) Kgy. h.	A Nemzeti Adó- és Vámhivatal Nógrád Vármegyei Adó- és Vámigazgatóságának 2023. évi tevékenységéről szóló tájékoztató megtárgyalása	3
46/2024. (V.23.) Kgy. h.	A Nógrád Vármegyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság 2023. évi tevékenységéről szóló tájékoztató megtárgyalása	4
47/2024. (V.23.) Kgy. h.	Jelentés a két ülés között történt főbb eseményekről, a közgyűlés ülésére készült előterjesztésekhez kapcsolódó bizottsági véleményekről, javaslatokról	5
48/2024. (V.23.) Kgy. h.	A Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal 2024. évi igazgatási szünetének meghatározása	6
49/2024. (V.23.) Kgy. h.	Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervének elfogadása	7
50/2024. (V.23.) Kgy. h.	A Polgári Szécsényért Alapítvány támogatása	16
51/2024. (V.23.) Kgy. h.	A Salgótarjáni Néptáncművészetért Közalapítvány támogatása	17

**II.
TÁJÉKOZTATÓ**

18

I.
A KÖZGYŰLÉS HATÁROZATAI

44/2024. (V.23.) Kgy. h.

Tárgy: Nógrád Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztálya tevékenységéről, kiemelten a foglalkoztatás elősegítéséről, a munkanélküliség csökkentésének lehetőségeiről, valamint a közfoglalkoztatás szerepéről, hatásáról Nógrád vármegyében című tájékoztató

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
44/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése megtárgyalta a Nógrád Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztálya tevékenységéről, kiemelten a foglalkoztatás elősegítéséről, a munkanélküliség csökkentésének lehetőségeiről, valamint a közfoglalkoztatás szerepéről, hatásáról Nógrád vármegyében című tájékoztatót. Egyben megköszöni a Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály tevékenységét.

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

45/2024. (V.23.) Kgy. h.

Tárgy: a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Nógrád Vármegyei Adó- és Vámigazgatóságának 2023. évi tevékenységéről szóló tájékoztató

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
45/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése megtárgyalta a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Nógrád Vármegyei Adó- és Vámigazgatóságának 2023. évi tevékenységéről szóló tájékoztatót. Egyben megköszöni a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Nógrád Vármegyei Adó- és Vámigazgatósága munkáját.

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

46/2024. (V.23.) Kgy. h.

Tárgy: a Nógrád Vármegyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság 2023. évi tevékenységéről szóló tájékoztató

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
46/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése megtárgyalta a Nógrád Vármegyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság 2023. évi tevékenységéről szóló tájékoztatót. Egyben megköszöni a Nógrád Vármegyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság munkáját.

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

47/2024. (V.23.) Kgy. h.

Tárgy: jelentés a két ülés között történt főbb eseményekről,
a közgyűlés ülésére készült előterjesztésekhez kapcsolódó
bizottsági véleményekről, javaslatokról

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
47/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

A közgyűlés a két ülése között történt eseményekről szóló tájékoztatót elfogadja.

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
48/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

1. Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 232. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján – tekintettel a 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet 13-15. §-aiban foglalt rendelkezésekre – a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal tekintetében 2024. évben július 22-től augusztus 25-ig határozza meg a nyári igazgatási szünet időszakát.

2. A Közgyűlés utasítja a vármegye jegyzőjét, hogy az igazgatási szünet időszakára figyelemmel határozza meg, illetve módosítsa a szabadságolási terv alapján kiadásra kerülő szabadságokat azzal, hogy az igazgatási szünet alatt a szabadság tényleges kiadására a hivatal feladatellátására és a zavartalan ügymenet biztosítására tekintettel kerülhet sor.

Határidő: 2024. június 30.

Felelős: Dr. Bagó József, Nógrád Vármegye jegyzője

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

49/2024. (V.23.) Kgy. h.

Tárgy: Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint a
Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal
Esélyegyenlőségi Tervének elfogadása

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
49/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

1. Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján – a határozat melléklete szerint – elfogadja Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét.

2. A közgyűlés utasítja Nógrád Vármegye Jegyzőjét, hogy a terv hatályosulását kísérje figyelemmel, szükség szerint tegyen javaslatot a módosítására.

Határidő: értelemszerű

Felelős: Dr. Bagó József, Nógrád Vármegye Jegyzője

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

**NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATA ÉS A
NÓGRÁD VÁRMEGYEI ÖNKORMÁNYZATI
HIVATAL**



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2024. július 1. és 2025. június 30. közötti időszakra

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
Helyzetfelmérés.....	4
Intézkedések a terv végrehajtását érintően.....	5
Konkrét programok a célok megvalósulása érdekében	5
Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén.....	7
Záró rendelkezések.....	8

I. Bevezető

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról.

Az Esélyegyenlőségi Terv (továbbiakban: Terv) célja, hogy biztosítsa a köztisztviselők és munkavállalók (továbbiakban: Munkavállalók) számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje a Munkavállalók valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, továbbá intézményesen orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal (továbbiakban: Munkáltató) az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében meghatározottak alapján készíti el a Tervet. Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi alapelvek betartását tartja szem előtt:

1) Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A Munkáltató nagy hangsúlyt fektet arra, hogy az általa foglalkoztatott Munkavállalókat semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje a munkaviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, származásukra, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem egészségi, családi viszonyaikra vonatkozóan.

A megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkaerő felvételre, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, továbbá az egyéb, foglalkoztatással összefüggő közvetlen és közvetett helyzetekre. Nem tartoznak a foglalkoztatással összefüggő megkülönböztetés tilalma alá a foglalkozás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a Munkáltatót abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartson fenn, vagy fogadjon el abból a célból, hogy a hátrányos helyzetű csoport(ok) számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítse, illetve hogy a szakmai előmenetelben őket érő hátrányokat megakadályozza vagy kiegyenlítse.

2) Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása:

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a Munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, az egyediséget. A szervezet a saját és a Munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összegezve olyan munkafeltételeket, munkakövetelményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés:

Az egyenlő bánásmód követelményét a Munkáltató a jogviszonyok létesítése és a foglalkoztatás során, továbbá intézkedései és eljárásai alkalmával (a továbbiakban együtt: jogviszony) megtartja. A Munkáltató a munkaszervezési alapidokumentumok felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

4) Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú alkalmazott sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5) Méltányos és rugalmas bánásmód:

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

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai:

A helyzetfelmérés alapvető adatai 2024. május 9-ei állapotot tükröznek. A Munkáltatónál 31 fő Munkavállaló áll alkalmazásban, ebből 27 fő köztisztviselő, 4 fő a Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztatott. 3 fő kormánytisztviselő – gyermekgondozás céljából – tartósan távollévő munkatárs.

A juttatások területén:

A Munkáltatónál dolgozók juttatása a jogszabályi előírások alapján történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára. A Munkáltató az adható juttatásokat minden csoport számára egyformán biztosítja.

A Munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

A 31 főből 23 fő felsőfokú végzettségű.
A vezető beosztásban 100 %-ban 40 év felettiiek dolgoznak.

III. Intézkedések a terv végrehajtását érintően

- 1) A Terv megvalósulása érdekében a Munkáltató az esélyegyenlőségi referenci feladatokkal személyzeti-és testületi referenst bíz meg.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén maradéktalanul az egyenlő bánásmód elve szerint jár el a Munkáltató.
- 3) Fő elvként rögzíti a humán-erőforrás fejlesztését, a munkahelyi továbbképzés fontosságát, a tanulás támogatását.
- 4) A fogyatékossgal élő Munkavállalók számára megfelelő munkakörnyezet biztosítását vállalja.
- 5) A Munkáltató, valamint a Munkavállaló közvetlen felettese a Terv I. pontjában rögzített szempontok figyelembevételével – lehetőség szerint folyamatosan – gondoskodik a Munkavállalók egyéni élethelyzetéből fakadó esetleges hátrányok kiegyenlítésére, munkáltatói intézkedésekkel történő ellensúlyozására.
- 6) A Munkáltató az Ebktv.-ben foglaltak megsértése esetén az érdeksérelmet szenvedett fél számára érdekegyeztetési lehetőséget biztosít.

IV. Konkrét programok a célok megvalósulása érdekében Munkáltató az alábbi célok érvényesülését biztosítja:

1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása

Álláshirdetéseikben ne szerepelhessenek nemi, életkori, nemzetiségi hovatartozásra, családi, egészségi állapotra vonatkozó kitételek, a munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték. A továbbképzést, betanulást igénylő munkaköröknél továbbra sem utasítják el a 40 év feletti jelentkezők pályázatát.

2) A munkaidő beosztása, a munkarend

- a) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadság terhére). Egyedi esetekben Nógrád Vármegye Jegyzője engedélyezi a távollétet.
- b) Az egyéni munkarend meghatározása során a közszolgálati szabályzat rendelkezései az irányadóak. Amennyiben a fenti eltérés az adott helyzetben nem elégséges, és az informatikai feltételek a távmunka végzéséhez adottak, úgy átmenetileg ettől nagyobb arányú eltérés is engedélyezhető. Ez utóbbi megoldás fokozottan kerülhet figyelembevételre mozgáskorlátozottság esetén.
- c) Elősegíti a GYED/GYES-ről visszatérő Munkavállalók munkába történő beilleszkedését.
- d) Amennyiben túlmunkát rendel el, az érintett Munkavállalókat legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

3) A munkavégzés körülményei, munkavédelem

- a) A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- b) A Munkavállalók jó egészségi állapotának, jó közérzetének megtartása érdekében prevenció orvosi szűrővizsgálatokat szervez a Munkáltató.

- c) Különösen a tartós egészségügyi problémákkal küzdő, vagy mozgáskorlátozott Munkavállalók számára bír kiemelt jelentőséggel a megfelelő munkafeltételek megteremtése.
- d) Továbbra is kiemelt figyelmet szükséges fordítani az ergonómiailag megfelelő bútorzat folyamatos beszerzésére, illetőleg a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartására.
- e) Folyamatosan vizsgálni szükséges az egyéb kockázati tényezők jelenlétét, az azok megszüntetésére irányuló módszereket, különös tekintettel az allergiát kiváltó anyagok jelenlétére. Konkrét panaszok kialakulása esetén a kiváltó okoknak megfelelően kell gondoskodni a Munkavállaló más térben történő elhelyezéséről, vagy a szükséges berendezések beépítéséről.
- f) Az egyik leglényegesebb kockázati tényező, a stressz oldása. A stressz-helyzetek kezelése ugyan elsősorban a vezetők feladata, de szükség esetén gondoskodni kell egy munkahelyi szakpszichológus megbízásáról, aki elérhető valamennyi munkatárs számára.
- g) A munkavégzés körülményeinél célszerű figyelembe venni a munkához szükséges informatikai és egyéb eszközök biztosítását, valamint a szakmai folyóiratokhoz, dokumentációhoz és adatbázisokhoz történő hozzáférést.

4) A munkakörök meghatározása

Az egyes munkakörök meghatározása, valamint a konkrét feladatok kiosztása során – a mindenkori lehetőségek függvényében – különös figyelmet kell fordítani a munkatársak arányos terhelése mellett az átmeneti élethelyzetekből fakadó, esetleges hátrányok figyelembevételére. A feladatok ilyen természetű áttelése természetesen csak átmeneti lehet (nem eredményezhet aránytalan sérelmet, többlet terhet a többi Munkavállaló számára) és mértékét tekintve nem érheti el a helyettesítésre irányadó szabályok alkalmazásának szükségességét.

5) A munkabér és egyéb juttatások

A munkabérek megállapítása és az egyéb juttatások biztosítása tekintetében – a jogszabályi keretek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójának az egyéni teljesítmények mellett vizsgálnia kell az egyes Munkavállalókat érintő, esetlegesen meglévő természetes hátrányokat és minősítésük során azok figyelembevételével kell megtennie a szükséges összehasonlításokat.

A Munkáltató anyagi lehetőségeinek figyelembevételével, a szabályzatokban biztosított segélyek, támogatások és illetmény-előleg biztosítása során az esélyek kiegyenlítésére kell törekedni.

6) A képzések és a szakmai előmenetel

A szakképzett és alkalmazkodni képes munkaerő számának növelése érdekében a Munkáltató biztosítja az „egész életen át tartó tanulás” lehetőségét, melynek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

A képzéseken történő részvétel körébe tartoznak a következők:

- a) a szakmai találkozók, konferenciák való részvétel;
- b) a munkakör ellátásával összefüggő tanfolyamokon, képzéseken történő részvétel;
- c) az iskolarendszerben, vagy iskolarendszeren kívüli tanulmányok folytatása, valamint a tanulmányi szerződés megkötésével kapcsolatos munkáltatói döntések.

Mind a feladatok kiosztása, mind a képzéseken történő részvétel tekintetében külön vizsgálendő, hogy a Munkavállaló adott élethelyzetében a munkával, illetve tanulással járó terhek előnyt, vagy aránytalan terhet jelentenek-e.

7) Előnyben részesítési kötelezettség

Az esélyegyenlőségi referens a foglalkoztatást érintő valamennyi döntés során vizsgálja, és a munkáltatói jogkör gyakorlójának jelzi, ha a munkáltatói intézkedésekkel érintettek esetében a hatályos jogszabály kifejezett előnyben részesítési kötelezettséget ír elő.

8) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

A Terv hatályosulásának figyelemmel kísérése, valamint a következő időszakot felölelő Tervre vonatkozó javaslat benyújtása, melynek határideje a közgyűlés 2024.májusi ülése.

V. Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén

- 1) Amennyiben a Munkavállalót közszolgálati jogviszonyával, egyéb munkaviszonyával összefüggésben az Ebktv. hatálya alá tartozó jogsérelem éri, kezdeményezheti az esélyegyenlőségi referensnél érdekegyeztetés lefolytatását, melynek során a felek ismertetik egymással:
 - a) a jogsértő állapotot érintő, annak keletkezésére és fennállására vonatkozó álláspontjukat;
 - b) a jogsértő állapot megszüntetésére leginkább alkalmasnak ítélt megoldásokat;
 - c) konkrét jogsérelem esetén az annak megismétlését kizáró intézkedéseknek – szükség esetén a felelősség megállapításának – a felek által célravezetőnek ítélt módját.
- 2) Az eljárás megindítását megelőzően – a sérelmet szenvedett fél kérelmére – a közvetlen felettes, a fél, valamint az esélyegyenlőségi referens bevonásával konzultációt folytat, melynek során a felek megkísérlik a vita eljáráson kívüli rendezését.
- 3) Amennyiben az 1)-2) pont szerinti eljárás nem vezet eredményre, akkor a következő egyeztetésen a sérelmet szenvedett fél, közvetlen felettese, az esélyegyenlőségi referens, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója vesz részt.
- 4) A sérelmet szenvedett fél az egyeztetés során jogi képviselőt vehet igénybe.
- 5) Egyeztetés lefolytatását a munkáltatói jogkör gyakorlója is kezdeményezheti, de az ezen történő részvételre a sérelmet szenvedett Munkavállaló nem kötelezhető.
- 6) Az érdekegyeztetést – a 2) pont szerinti konzultáció eredménytelen elteltét követően – annak kezdeményezésétől számított 10 munkanapon belül le kell folytatni.

- 7) Egyeztetés az Ebktv. II. fejezetében meghatározott eljárás során, annak bármelyik szakaszában kezdeményezhető, de jogerős bírósági döntéssel elbírált jogvita az érdekegyeztetésnek már nem lehet tárgya.

VI. Záró rendelkezések

- 1) A Terv a 2024. július 1-től, 2025. június 30-ig tartó időszakra készült.
- 2) A Terv szempontjából hátrányos helyzetű csoportok:
 - a) a nők,
 - b) a negyven évnél idősebb Munkavállalók,
 - c) a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek,
 - d) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló Munkavállalók,
 - e) a tartósan beteg gyermeket nevelő Munkavállalók, valamint
 - f) az idős vagy beteg hozzátartozó ápolását ellátó Munkavállalók.
- 3) A Terv hatálya kiterjed a Munkáltatóra és a vele alkalmazásban álló minden Munkavállalóra.
- 4) A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: a közgyűlés 2024. júniusi ülése.

Salgótarján, 2024. május 9.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye Közgyűlésének
Elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE
50/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése, Nógrád Vármegye Önkormányzata 2024. évi költségvetéséről szóló 2/2024. (II. 1.) önkormányzati rendelet 2. sz. melléklete IV.3.1.4. sorában lévő elkülönített keret terhére a Polgári Szécsényért Alapítvány 50.000 Ft-os támogatásáról dönt, melyet a Példakép Tábor megrendezésére fordíthat.

A közgyűlés utasítja elnökét a vonatkozó támogatási szerződés előkészítésére és aláírására.

Határidő: értelemszerű

Felelős: Skuczi Nándor, a közgyűlés elnöke

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

51/2024. (V.23.) Kgy. h.

Tárgy: a Salgótarjáni Néptáncművészetért Közalapítvány támogatása

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÖZGYŰLÉSE

51/2024. (V.23.) KGY. HATÁROZATA

Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése, Nógrád Vármegye Önkormányzata 2024. évi költségvetéséről szóló 2/2024. (II. 1.) önkormányzati rendelet 2. sz. melléklete IV.3.1.4. sorában lévő elkülönített keret terhére a Salgótarjáni Néptáncművészetért Közalapítvány 30.000 Ft-os támogatásáról dönt, melyet az Aulona Inter Folk Fesztiválon való részvételre fordíthat.

A közgyűlés utasítja elnökét a vonatkozó támogatási szerződés előkészítésére és aláírására.

Határidő: értelemszerű

Felelős: Skuczi Nándor, a közgyűlés elnöke

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor s.k.
Nógrád Vármegye
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József s.k.
Nógrád Vármegye Jegyzője

II. TÁJÉKOZTATÓ

Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése zárt ülés keretében döntött:

- Nógrád Vármegye Díszpolgára Kitüntető Cím
- Nógrád Vármegye Szontágh Pál Díja
- Nógrád Vármegye Bérczy Károly Díja
- Nógrád Vármegye Szondi György Díja
- Nógrád Vármegye Gazdaságáért Díj
- Nógrád Vármegye Sajtó Díja
- Nógrád Vármegyei Nemzetiségekért Díj
- Nógrád Vármegye Perliczi János Díja
- Nógrád Vármegye Veres Pálné Díja
- Nógrád Vármegye Salkaházi Sára Díja adományozásáról.

A kitüntető cím, illetve a díjak átadására a soron következő, 2024. szeptemberében a Vármegyenap alkalmából megrendezésre kerülő ünnepi közgyűlés keretében kerül sor.

Felelős kiadó: Skuczi Nándor
Felelős szerkesztő: Dr. Bagó József

Készült 15 példányban
HU ISSN 1588-9386
Gy.sz. 3/2024.
Évi előfizetési díj: 7.000 Ft
