

MATE-K/28-1/2021

Fi 511 29



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szervezeti és Működési Szabályzat

II. kötet

Foglalkoztatási Követelményrendszer

2021. február 01.

Tartalom

ELSŐ RÉSZ	5
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	5
A Szabályzat személyi hatálya	6
A foglalkoztatási jogviszony alanyai	6
Az alkalmazottak és a munkáltató jogai és kötelezettségei	7
A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai	8
A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok	9
Az Egyetemen létesíthető munkakörök	9
A foglalkoztatási jogviszony létesítésének általános követelményei az Egyetemen	10
Hallgatói munkaszerződés és doktorandusz szerződés keretében történő foglalkoztatás	10
Közérdekű önkéntes tevékenység keretében történő foglalkoztatás	11
Alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás	13
MÁSODIK RÉSZ	13
A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK, MEGSZÚNÉSÉNEK, MEGSZÜNTETÉSÉNEK SZABÁLYAI	13
A munkaviszony létesítésének szabályai	13
A pályázati eljárás	14
A pályázati felhívás kiírása	14
A pályázati felhívás tartalma	14
A nyilvános pályázati felhívás közzététele	14
A pályázatok benyújtásának szabályai	15
A pályázatok elbírálásának szabályai	15
A munkaszerződés	15
Helyettesítés	17
Az összeférhetetlenség	18
A jogviszony módosításának, módosulásának közös szabályai	19
A munkakör módosítása	19
Többletfeladat kitzúzése (kereset-kiegészítés) és jutalom	20
A munkaviszony megszűnése	20
A munkaviszony megszüntetése	21
Az oktatók, kutatók munkaviszonya megszűnésének, megszüntetésének speciális esetei ..	22
A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén alkalmazandó közös szabályok	23
HARMADIK RÉSZ	24
A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓKRA ÉS VEZETŐI FELADATOKKAL FELRUHÁZOTT MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK	24
Általános rendelkezések	24
A vezetői megbízások megszűnése, megszüntetése	25
NEGYEDIK RÉSZ	26
AZ EGYETEMI ALKALMAZOTTAK ALKALMAZÁSÁNAK ÉS FOLYAMATOS FOGLALKOZTATÁSÁNAK KÖVETELMÉNYEI ÉS EZEK TELJESÍTÉSÉNEK ELŐSEGÍTÉSE	26
Az oktatói munkakör betöltésére vonatkozó általános követelmények	26
Egyes oktatói munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazási követelmények	28
A tanársegéd	28
Az adjunktus	29

A főiskolai docens	30
Az egyetemi docens	32
A főiskolai tanár	33
Az egyetemi tanár	35
A mesteroktató	36
A tanári munkakör betöltésére vonatkozó általános követelmények	37
Az egyes tanári munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazási követelmények	37
A nyelvtanár	37
A testnevelő tanár	38
A kollégiumi nevelőtanár	39
A mérnök tanár, műszaki vagy gazdasági tanár, gyakorlati oktató, gyakorlatvezető, művésztanár, beszédfejlesztő tanár, énektanár, rendező, mozgásfejlesztő tanár	39
A művésztanár	40
A mestertanár	40
A kutatói munkakör betöltésére vonatkozó általános követelmények	41
Az egyes kutatói munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazási követelmények	41
A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor	41
A tudományos főmunkatárs	42
A tudományos munkatárs	43
A tudományos segédmunkatárs	44
Az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját segítők, a felsőoktatási intézmény működésével összefüggő feladatokat ellátók, közművelődési és közgyűjteményi területen foglalkoztatottak	45
ÖTÖDIK RÉSZ	46
AZ OKTATÓI-KUTATÓI KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ TÁMOGATHATÓ CÉLOK ÉS AZ EHEZ AZ EGYETEM ÁLTAL BIZTOSÍTHATÓ FELTÉTELEK	46
Általános elvek	46
Támogatható célok	46
A támogatások főbb formái	47
HATODIK RÉSZ	48
AZ ALKALMAZOTTAK TELJESÍTMÉNYÉNEK ÉRTÉKELESE	48
A teljesítményértékelés	48
A differenciáló jövedelemelosztás	48
A foglalkoztatási követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményei	48
HETEDIK RÉSZ	49
ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK ÉS KITÜNTETÉSEK	49
Az Nftv. alapján adományozható címek	49
Az Nftv. alapján adományozható „Professor Emeritus” cím	49
A „Professor Emeritus” cím adományozásának rendje	50
A „Rector emeritus” és az „Örökös rector emeritus” címek	50
A rektori megbízott	51
A kitüntetések	51
NYOLCADIK RÉSZ	51
A HABILITÁCIÓRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK	51
A habilitációra vonatkozó szabályok	51
KILENCEDIK RÉSZ	52
AZ ALKALMAZOTTAK FELELŐSSÉGI RENDSZERE	52
A kártérítési felelősség	52
A leltárfelelősség speciális szabályai	52

TIZEDIK RÉSZ	52
VEGYES RENDELKEZÉSEK.....	52
A munkavállaló adatközlési kötelezettsége.....	52
A munkavállalókra vonatkozó személyügyi nyilvántartás.....	53
Vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség	53
A munka- és pihenőidő nyilvántartása, a jelenléti ív	53
Átmeneti rendelkezések	54
Záró és hatályba léptető rendelkezések	54

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1.§

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Fenntartója a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemért Alapítvány (a továbbiakban: Alapítvány) az Egyetem oktatóival, tudományos kutatóival, tanáraival és egyéb alkalmazottjaival (továbbiakban: alkalmazottak/munkavállalók) szemben támasztott követelményeket, az alkalmazásuknál, foglalkoztatásuknál és előléptetésüknél követendő eljárások rendjét a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény felhatalmazása alapján, különösen

- az Egyetem Alapító Okirata (AO),
 - az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötetét képező Szervezeti és Működési Rend (SZMR),
 - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.);
 - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet;
 - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.);
 - az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény;
 - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebtv.);
 - az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Infotv.);
 - a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény;
 - a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.)
 - az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelete (GDPR) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről
- figyelembevételével

az SZMSZ II. kötetét képező jelen Foglalkoztatási Követelményrendszerben (továbbiakban: FKR vagy Szabályzat) határozza meg.

2.§

(1) Jelen Szabályzat határozza meg a jogszabályi keretek között az alkalmazottakkal szemben támasztott alkalmassági, előmeneteli és teljesítménykövetelményeket, valamint azokat a jogkövetkezményeket, amelyeket akkor kell alkalmazni, ha az abban foglaltakat az alkalmazott nem teljesíti, továbbá egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat, valamint egyes munkakörök betöltéséhez az Nftv-ben meghatározottakon kívüli további szakmai feltételeket. Jelen szabályzat határozza meg továbbá a nyilvános pályázatok elbírálásának rendjét, az intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak és más juttatások feltételeit, az ezzel összefüggő pályázatok rendjét, a külön szabályzatban elfogadott, de jogi szempontból jelen szabályzat részét képező habilitációs eljárás követelményeit, rendjét, a felsőoktatási intézmény által adományozható munkaköri és egyéb címek feltételeit, az oktatók és kutatók részére kiírt kutatási pályázatok elbírálásának rendjét, az oktatók részvételét a felsőoktatási intézmény döntéshozatali eljárásában, az oktatók, kutatók és más alkalmazottak intézményi döntések ellen benyújtható jogorvoslati kérelmek elbírálásának rendjét.

- (2) A jelen Szabályzattól – függetlenül attól, hogy a munkaviszony illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése pályázati eljárás keretében vagy annak mellőzésével történik – sem az első alkalmazásnál, sem a további foglalkoztatásnál, előléptetésnél eltérni nem lehet a (3) bekezdésben foglaltak kivételével.
- (3) Az Egyetem fejlesztéséhez, működtetéséhez fűződő különösen indokolt esetben a kuratóriumi testület – a munkáltatói jogkörgyakorló javaslata alapján – dönthet a követelményrendszer által előírt feltételektől való korlátozott mentesítéstől, mely a törvényben foglaltakkal nem lehet ellentétes.

A Szabályzat személyi hatálya

3.§

- (1) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed az Egyetemre, mint munkáltatóra, valamennyi szervezeti egységére, valamint az Egyetemmel munkaviszonyt létesítő, munkaviszonyban álló minden alkalmazottra.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kifejezett rendelkezés esetén terjed ki az Egyetemmel megbízási vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyekre, a Professor Emeritus cím és a munkaviszonnyal nem járó egyéb címek birtokosaira, a hallgatói munkaszerződés alapján - ide értve a doktoranduszi munkaszerződés alapján munkát végző hallgatót is - munkát végző hallgatóra, valamint az önkéntes jogviszony keretében munkát végző személyre (az (1) és (2) bekezdésben megjelölt természetes személyek együttes megnevezésük esetén: egyetemi polgár, azzal, hogy az egyetemi polgárok közösségéhez tartoznak a hallgatók is).
- (3) A Szabályzatot az Egyetem szervezetébe tartozó közgyűjteményi (könyvtári, levéltári, múzeumi) és az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményi (gyakorló óvodai) alkalmazottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezések figyelembe vételével kell alkalmazni.¹

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

4.§

A foglalkoztatási jogviszony alanyai:

- a) a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemért Alapítvány, mint fenntartó (továbbiakban: fenntartó),
- b) az Egyetem mint munkáltató vagy foglalkoztató, illetve az Egyetem mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek, ideértve a közvetlen munkahelyi vezetőket is,
- c) az Egyetemmel munkaviszonyban álló munkavállalók (a továbbiakban: munkavállaló, alkalmazott vagy foglalkoztatott), ideértve a közfoglalkoztatási jogviszonyban, egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban, valamint hallgatói jogviszonyban álló munkavállalókat (hallgatói munkaszerződéssel foglalkoztatott hallgatók) is,
- d) a jelen Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
 - ca) az Egyetemmel megbízási, vagy más munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek,
 - cb) a Professor Emeritus/Emerita cím és egyéb címek birtokosai

¹ Nftv. 24. § (3) bekezdés

[a d) pontban írtak a továbbiakban együtt: a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai].

Az alkalmazottak és a munkáltató jogai és kötelezettségei

5.§

- (1) Az Egyetem mint munkáltató, illetve az Egyetem mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek, a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen Szabályzat keretei között a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elvének megfelelően kötelesek eljárni a foglalkoztatási jogviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során. Ennek keretében jogosultak a munkavállalók és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló, átlagtól eltérő teljesítményt jutalmazni, a kötelezettségszegést szankcionálni. Az Egyetem lehetőségeihez mérten köteles a munkavállalók továbbképzését, a megfelelő szociális körülmények biztosítását elősegíteni.
- (2) Az Egyetem minden alkalmazottjának joga, hogy
 - a) az Egyetem működésével összefüggésben - a szolgálati út betartásával, közvetlen felettese tájékoztatásával az intézményi keretek között - javaslattal éljen,
 - b) az Nftv-ben és az SZMSZ-ben meghatározottak szerint részt vegyen az Egyetem testületeinek megválasztásában és megválasztása esetén annak munkájában,
 - c) az oktatási jogok biztosához forduljon
 - d) használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint,
 - e) észrevétellel, illetve panasszal forduljon az Egyetem testületeihez, vezetőihez,
 - f) emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartásuk, tevékenységét értékeljék és elismerjék,
 - g) az Egyetem számára előnnyel járó programokban való részvételt (pl. pályázat) kezdeményezzen.
- (3) Az Egyetem minden alkalmazottjának kötelessége, hogy
 - a) betartsa az SZMSZ-ben, egyetemi szabályzatokban foglaltakat és a foglalkoztatására vonatkozó szabályokat,
 - b) betartsa a rá vonatkozó szakmai szabályokat,
 - c) megtartsa az Etikai Kódex előírásait,
 - d) a munkaköri leírásában, a munkáltató utasításaiban meghatározottak szerint lássa el feladatait,
 - e) tevékenységével és magatartásával hozzájáruljon az Egyetem jó hírnevének megőrzéséhez, növeléséhez.
- (4) Az Egyetem minden alkalmazottja köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal végezni, a rá bízott feladatokat tudásának megfelelő legmagasabb színvonalon lelkiismeretesen ellátni. Az alkalmazott köteles az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és munkaidejét munkában tölteni, munkaideje alatt munkavégzés céljából munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni, illetve munkát végezni, köteles továbbá munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, valamint munkatársaival együttműködni.²

² Mt. 52. § (1) bekezdés

(5) Az Egyetem alkalmazottai a munkaviszonyuk fennállása alatt nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely az Egyetem, mint munkáltató jogos gazdasági érdekeit, szakmai alapfeladatainak ellátását veszélyeztetné, vagy sértené, illetve a munkaviszonnyal, munkakörükkel, beosztásukkal összeférhetetlen.³

(6) Az alkalmazottak kötelesek a munkájuk során tudomásukra jutott, az Egyetemre, illetve tevékenységükre vonatkozó alapvető fontosságú információkat, továbbá a munkáltató üzleti titkát megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhetnek illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkakörük betöltésével összefüggésben jutott a tudomásukra, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségekre.⁴

(7) Minden munkavállaló kötelessége az Egyetem vagyontárgyainak rendeltetésszerű használata, állaguk megővése.

(8) Jelen szakasz rendelkezései a (2) bekezdés kivételével kiterjednek a hallgatói munkaszerződés és az önkéntes jogviszony alapján munkát végzőkre is.

A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai

6.§

(1) A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.⁵

(2) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.⁶

(3) A rektor felett a munkáltatói jogkört a fenntartó gyakorolja.

(4) A rektor gyakorolja az Egyetem munkavállalói felett a munkáltatói jogokat, azzal, hogy

a) a rektorhelyettesek, valamint a gazdasági főigazgató tekintetében a munkajogviszony létesítése és megszüntetése a Fenntartó hatáskörébe tartozik,

b) a rektor munkáltatói jogkörét, vagy részjogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében helyettesére vagy az intézmény más, vezető állású vagy vezetői feladatokkal megbízott alkalmazottjára átruházhatja. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

(5) Az Egyetemen a munkáltatói joggyakorlás rendjét külön utasítás szabályozza.

(6) A helyettesítés rendjét a Szervezeti és Működési Rend, valamint a kötelezettségvállalás rendjéről szóló utasítás figyelembe vételével a munkáltatói joggyakorlás rendjéről szóló utasítás határozza meg.

³ Mt. 8. § (1) bekezdés

⁴ Mt. 8. § (4) bekezdés

⁵ Mt. 20. § (1) bekezdés

⁶ Mt. 20. § (3) bekezdés

A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok

7.§

(1) A foglalkoztatott valamely döntéshozatalra jogosult személy, vagy valamely testület foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben hozott döntése vagy intézkedése, illetve intézkedésének elmulasztása ellen - a közléstől, ennek hiányában a tudomására jutásától számított tizenöt napon belül - jogorvoslással élhet, ha a döntés, intézkedés vagy ezek elmulasztása ellentétes jelen Szabályzattal, az SZMSZ-ben foglaltakkal, vagy jogszabályba ütközik. Az egyetemen belüli jogorvoslati eljárás nem érinti az alkalmazott azon jogát, hogy bíróság előtt a vonatkozó szabályok szerint - amennyiben jogszabály a keresetindítást határidőhöz köti, határidőn belül - munkaügyi jogvitát kezdeményezzen.⁷

(2) A jogorvoslati kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójához kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja és annak megalapozottsága esetén a panaszolt személy (kivéve a rektor) vagy testület (kivéve a Szenátus) döntését, intézkedését - szükség esetén új döntés meghozatalára utasítás mellett - megsemmisítheti, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja. A panasz megalapozatlansága esetén azt elutasítja.

(3) A rektor, a gazdasági főigazgató, a kuratórium vagy a Szenátus döntése, intézkedése, illetve annak elmulasztása esetén a rektor, a gazdasági főigazgató és a kuratórium a saját hatáskörében a szükséges döntést, intézkedést 30 napon belül felülvizsgálhatja, vagy az elmaradt döntést meghozhatja, intézkedést megteheti, illetve ugyanezen határidőn belül kezdeményezheti a Szenátus eljárását.

(4) Amennyiben a rektor, a gazdasági vezető vagy a kuratórium a saját maga, illetve a Szenátus a saját döntése, intézkedése vagy elmulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.

(5) Amikor a foglalkoztatott az Egyetemen belüli jogorvoslat során hozott határozatot magára nézve jogsértőnek tartja, az Mt.-ben szabályozott jogorvoslati lehetőségekkel élhet.

Az Egyetemen létesíthető munkakörök

8.§

(1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatokat az Nftv. 24. § (1) bekezdésében meghatározott munkakörökben látják el:

a) oktatói munkakörben (tanársegéd, adjunktus, főiskolai docens, egyetemi docens, főiskolai tanár, egyetemi tanár, mesteroktató),⁸

b) tanári munkakörben⁹ (így különösen nyelvtanár, testnevelő tanár, művésztanár, kollégiumi nevelő tanár, mérnökstanár, mestertanár).

c) tudományos kutatói munkakörben, a teljes munkaidő tíz százalékát meg nem haladó mértékben.¹⁰

(2) Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.¹¹ Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök: tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos főmunkatárs, tudományos tanácsadó és kutatóprofesszor.¹²

⁷ Mt. 285-287. §

⁸ Nftv. 27. § (1) bekezdés a-e) pontok

⁹ Nftv. 34. §

¹⁰ Nftv. 33.§ (2) bekezdés

¹¹ Nftv. 24. § (1) bekezdés

¹² Nftv. 33. § (2) bekezdés a)-e) pontok

(3) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás - teljes vagy rész- - munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.¹³

(4) Az oktatók, tudományos kutatók és tanárok munkáját feladatellátásuknak megfelelő munkakörbe besorolt foglalkoztatottak segítik, pl.: ügyvivő szakértő, tanszéki mérnök, szakmai-szolgáltató.

(5) Az Egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására egyéb munkakör létesíthető¹⁴. Az Egyetem működésével összefüggő feladat ellátására egyéb munkakörben foglalkoztatott feladatellátásuknak megfelelő munkakörbe kell besorolni, pl.: ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási), ügyviteli, műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, technikus, laboráns, szakmunkás, segédmunkás, kiegészítő alkalmazott, szakasszisztens) és szakmai szolgáltató.

(6) Az Egyetemen működő köznevelési intézmény, múzeum, könyvtár és levéltár működésével összefüggő feladatok ellátására pedagógus, múzeumi, levéltári és könyvtári munkakörök létesíthetők, amelyekre az adott ágazatra, feladatra tevékenységre meghatározott rendelkezést kell alkalmazni.

(7) Az alkalmazottak foglalkoztatására a munka törvénykönyvét – a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben és a köznevelésről szóló törvényben meghatározott eltérésekkel – kell alkalmazni.

A foglalkoztatási jogviszony létesítésének általános követelményei az Egyetemen

9.§

(1) Az Egyetemen munkaviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki:

- a) tizennyolcadik életévét betöltötte;
- b) büntetlen előéletű, nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt;
- c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett személy;
- d) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és/vagy szakképzettséggel;
- e) amennyiben az adott munkakör betöltéséhez szükséges, az esetlegesen kiírt pályázaton eredményesen részt vett,
- f) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas.

(2) Jogszabály az adott jogviszony létesítésére (munkakör ellátására) vonatkozóan feltételt írhat elő, illetve előírt feltétel alól mentesítést adhat.

(3) Az egyes munkakörök betöltésének feltétele a munkakörre irányadó követelményrendszer teljesítése.

Hallgatói munkaszerződés és doktorandusz szerződés keretében történő foglalkoztatás

10.§

(1) A hallgató hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát: a duális képzés képzési ideje alatt külső gyakorlóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként

¹³ Nftv. 25.§ (2) bekezdés

¹⁴ Nftv. 24. § (2) bekezdés

megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlólhelyen.

(2) A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására az Mt. rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. A Kormány a hallgatói munkaszerződésre vonatkozó szabályok meghatározása során az Mt-nél a hallgató számára kedvezőbb feltételeket állapíthat meg.

(3) A hallgatót az (1) bekezdés szerinti esetben díjazás illetheti, illetve a hat hét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat ideje alatt, valamint a duális képzés képzési ideje alatt díjazás illeti, amelynek mértéke legalább hetente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka, a díjat - eltérő megállapodás hiányában - a szakmai gyakorlólhely fizeti.¹⁵

(4) A hallgatói munkaszerződés megkötésének eljárási rendjére a munkaszerződésre vonatkozó szabályok az irányadóak.

11.§

(1) A doktorandusz szerződés megkötésével végezhet munkát.

(2) A doktorandusz oktatási és kutatási tevékenységére a 10.§-t az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:

a) a doktorandusz a tanulmányi kötelezettségeinek keretében a heti teljes munkaidő húsz százalékának megfelelő időtartamban az intézmény oktatási, tudományos tevékenysége körében munkavégzésre kötelezhető;

b) a doktorandusz által végzett munka ideje - az a) pont szerinti munkavégzéssel együtt - egy félév átlagában nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát;

c) a doktorandusz munkaidő-beosztását oly módon kell meghatározni, hogy vizsgázási és a vizsgára történő felkészülési kötelezettségeinek eleget tudjon tenni;

d) a munkadíj havi összege, a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része.¹⁶

(3) A doktorandusz szerződés megkötésének eljárási rendjére a munkaszerződésre vonatkozó szabályok az irányadóak.

Közérdekű önkéntes tevékenység keretében történő foglalkoztatás

12.§

(1) A közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely az Egyetem és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre.

(2) Az önkéntes szerződésben meg kell határozni

a) a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát;

b) a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásának helyét;

c) a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítandó időt és a pihenőidőt;

d) azokat a juttatásokat, amelyeket az önkéntesnek biztosítanak, és rendelkezni kell azokról az önkéntes szerződés megszűnésének esetére.

(3) Közérdekű önkéntes tevékenység az Egyetem alaptevékenysége körében ellenszolgáltatás nélkül végzett tevékenység, kivéve, ha

¹⁵ Nftv. 44.§ (1)-(3) bekezdés

¹⁶ Nftv.44.§ (5) bekezdés

- a) a személy a tevékenységet maga vagy a Polgári Törvénykönyv szerinti közeli hozzátartozója javára végzi;
 - b) a tevékenység jogszabályi kötelezésen, jogerős bírósági határozaton, illetve hatósági kötelezésen alapul;
 - c) a felek úgy állapodnak meg, hogy azt más jogviszony keretében végzik, így különösen polgári jogi jogviszonyban egyesület, alapítvány vagy közalapítvány kezelő szervének, vagy vallási közösség tagjaként.
- (4) Ellenszolgáltatásnak minősül minden olyan vagyoni előny, amelyhez az önkéntes vagy közeli hozzátartozója a közérdekű önkéntes tevékenységhez kapcsolódóan jut.
- (5) Nem minősül ellenszolgáltatásnak az Egyetem által
- a) az önkéntesnek adott, a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges munkaruházat, védőfelszerelés és –anyag;
 - b) a közérdekű önkéntes tevékenység ellátása érdekében szükséges utazásnak, szállásnak, étkezésnek az önkéntes részére történő biztosítása, illetve ezek bizonylattal igazolt költségének az önkéntes részére történő megtérítése, valamint - a személyi jövedelemadóról szóló törvény kiküldetési rendelvevényre vonatkozó szabályai megfelelő alkalmazásával - az önkéntes részére kiküldetési rendelvevény alapján a saját személygépkocsi fogadó szervezet érdekében történő használatára tekintettel kifizetett azon összeg, amely nem haladja meg a saját személygépkocsi munkáltató érdekében történő használatára tekintettel bizonylat nélkül elszámolható költségtérítésként kifizethető összegének nagyságát;
 - c) az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenység biztonságos ellátása érdekében biztosított védőoltás, szűrővizsgálat és más betegségmegelőző szolgáltatás;
 - d) az önkéntes részére biztosított - a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges - iskolarendszeren kívüli képzés költségei;
 - e) az önkéntes tulajdonában álló, a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges állat élelmezésének, ellátásának, képzésének biztosítása, illetve ezek bizonylattal igazolt költségének az önkéntes részére történő megtérítése;
 - f) az önkéntes tulajdonában vagy használatában álló eszköz - közérdekű önkéntes tevékenység ellátása érdekében történő - működtetéséhez szükséges feltételeknek az önkéntes részére történő biztosítása, illetve ezek bizonylattal igazolt költségének megtérítése;
 - g) az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenység során bekövetkező halála, testi sérülése, egészségkárosodása esetére kötött élet-, egészség- és balesetbiztosítás, illetve annak díja, valamint az önkéntes által okozott kár megtérítésére, illetve az önkéntes által elkövetett személyiségi jogi jogsértésért járó sérelemdíj megfizetésére kötött felelősségbiztosítás, illetve annak díja;
 - h) az önkéntesnek külföldön végzett közérdekű önkéntes tevékenység esetén, illetve a Magyarországon lakó-hellyel nem rendelkező nem magyar állampolgár által végzett közérdekű tevékenység esetén adott napidíj, ha annak egy hónapra számított összege nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkori havi összegének húsz százalékát;
 - i) az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenységéért nyújtott jutalom, feltéve, hogy annak éves összege nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkori havi összegének húsz százalékát. [2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről]

Alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás

13.§

- (1) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatásáról szóló 2010. évi LXXV. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
- (2) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkozásra irányuló jogviszony az Egyetem oktatás és kutatás körébe tartozó feladatai ellátására.
- (3) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatást a jogszabályi keretekre figyelemmel a gazdálkodási egység vezetője kezdeményezésére a rektor engedélyezi saját hatáskörében.
- (4) Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató bejelentési kötelezettségével keletkezik. A munkáltatói jogok gyakorlása a gazdálkodási egység vezetője, a NAV felé történő bejelentés a Humánerőforrás Igazgatóság felelősségi körébe tartozik.

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK, MEGSZŰNÉSÉNEK, MEGSZŰNTETÉSÉNEK SZABÁLYAI

A munkaviszony létesítésének szabályai

14.§

- (1) A munkaviszonyban történő foglalkoztatás a (2) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve, határozatlan időre történik.
- (2) Határozott idejű munkaviszony létesíthető különösen:
 - a) helyettesítés céljából;
 - b) meghatározott oktatási, kutatási, tanári vagy egyéb munka elvégzésére vagy feladat ellátására. Valamely pályázat (projekt) keretében végzett munka kifejezetten határozott idejű feladatellátásnak minősül.
- (3) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek az időtartamot nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.
- (4) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített jogviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.¹⁷
- (5) A határozott idejű munkaviszony időtartamának meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.¹⁸

¹⁷ Mt. 192. § (3) bekezdés

¹⁸ Mt. 192. § (4) bekezdés

A pályázati eljárás

15.§

(1) Az Egyetemen alkalmazotti jogviszony vagy pályáztatással vagy pályáztatás nélkül létesíthető.

Pályázati eljárás keretében tölthetők be az alábbi munkakörök:

a) vezető állású munkakörök esetén: rektor

b) oktatói, kutató munkakörök esetén: az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docens, tudományos főmunkatárs, egyetemi és főiskolai tanár, tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor.

Az a) és b) pontokon kívüli munkakörök esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt arról, hogy a munkakört pályázati úton tölti-e be.

(2) A pályázatköteles munkakörökben a működőképesség fenntartása, a folyamatos feladat ellátás érdekében átmeneti jelleggel, legfeljebb egy évet meg nem haladó időtartamra, munkaviszony létesíthető pályázat kiírása nélkül.

A pályázati felhívás kiírása

16.§

(1) A pályázatokat a munkáltatói jogkör gyakorlója írja ki és dönthet a pályázati kiírás visszavonásáról.

A pályázati felhívás tartalma

17.§

(1) A pályázati felhívások szövegének elkészítéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik a HR szervezet útján, szükség esetén a munkavégzés közvetlen irányítója által elkészített szakmai tartalom alapul vételével.

(2) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell

az Egyetem és szervezeti egység nevét, címét, a betöltendő munkakör megnevezését, vezetői megbízás megnevezését, a munkakör betöltésének várható időpontját, a munkakörbe tartozó, illetve vezetői megbízással járó valamennyi, lényeges feladatot, a pályázat elnyeréséhez szükséges valamennyi feltételt, az alkalmazás időtartamát és a pályázat részeként benyújtandó, bemutatandó igazolásokat, a pályázat elbírálásának határidejét és a pályázat kiírója által megadott elérhetőségeket.

A nyilvános pályázati felhívás közzététele

18.§

(1) A pályázati kiírást az Egyetem honlapján közzé kell tenni. Ezen túlmenően – a rektori pályázat kivételével – az Egyetemmél szerződéses kapcsolatban álló álláskereső portálon is közzé lehet tenni.

(2) A rektor megbízására irányuló nyilvános pályázat kiírása és közzététele a fenntartó hatáskörébe tartozik.

(3) A pályázatok közzétételéről a HR szervezet gondoskodik.

A pályázatok benyújtásának szabályai

19.§

- (1) A pályázatok benyújtásának határidejét a pályázati felhívásnak az egyetemi honlapon történő közzétételétől kell számítani. A pályázat benyújtásának határideje nem lehet kevesebb a közzétételétől számított tizenöt napnál, vezető állású munkavállalói pályázat esetén 30 napnál.
- (2) A pályázati felhívásokra jelentkező pályázók a pályázatokat a pályázati felhívásban megjelölt példányszámban a megjelölt szervezeti egységhez nyújtják be - a pályázatban megjelölt benyújtási módtól függően - személyesen, vagy postai úton valamint elektronikus formában. Minden olyan esetben, amikor erre lehetőség van, a pályázatot kizárólag elektronikus úton kell bekérni.

A pályázatok elbírálásának szabályai

20.§

- (1) A határidőre beérkezett pályázatokat egy, a munkáltatói jogkör gyakorlója által felkért Előkészítő Bizottság formai és tartalmi szempontok szerint ellenőrzi. Az Előkészítő Bizottság tagja a pályázatot munkakörrel azonos vagy magasabb munkakörben lévő munkavállaló lehet, illetve vezetői feladatnál vezetői tapasztalattal rendelkező lehet.
- (2) A véleményezés a következők szerint történik: a pályázatok formai és tartalmi ellenőrzését egy Előkészítő Bizottság előzetesen elvégzi, a formailag hibás pályázatokat véleményezésre nem továbbíthatja. Az Előkészítő Bizottság legalább három főből áll, a Bizottsági tagokat és a véleményezés mentét a HR szervezet munkatársai egyeztetik. A pályázat kiírásáról és az Előkészítő Bizottság alakulásáról a Rektori Kabinet munkatársait értesíteni szükséges. Az Előkészítő Bizottság feladata: pályázatok véleményezése, több pályázó esetén a pályázók közötti rangsor felállításával, egy pályázó esetén a pályázat támogatásával vagy nem támogatásával. A véleményezés történhet elektronikus úton, ebben az esetben a véleményezésre felkért személy(ek) hivatali e-mail címéről érkezett, vagy aláírásával ellátott és szkennelt dokumentum tekinthető hitelesnek. Amennyiben a véleményezés elektronikus úton történik, a vélemények összesítését a HR szervezet végzi, amelyet a munkáltatói jogkörgyakorló elé terjeszt.
- (3) A munkaviszony létesítéséről minden esetben a munkáltatói jogkörgyakorló dönt.
- (4) Amennyiben a pályázati eljárás eredménytelen volt, akkor a pályázat újra kiírható.

A munkaszerződés

21.§

- (1) A munkaviszony létesítését írásba kell foglalni. A jogviszony munkaszerződéssel és annak a munkavállaló által történő elfogadásával jön létre. A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja.
- (2) A munkaszerződés elkészítés előtt meg kell győződni arról, hogy a jogviszony létesítésének jogszabályi feltételei fennállnak, és a személyügyi nyilvántartásához csatolás céljából át kell venni az alábbiakat:
 - a) a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítványt, kivéve, ha büntetlen előéletre, valamint a foglalkoztatástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt az Egyetemmel

fennállt korábbi foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el,¹⁹

b) a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok, nyelvvizsga-bizonyítványok eredeti példányaikat, amelyekről a Humánerőforrás Igazgatóság munkatársa másolatokat készít, amelyekre rávezeti, hogy azok az előtte bemutatott eredeti példánnyal megegyeznek és ezt aláírásával, pecséttel és keltezéssel hitelesíti,

c) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását.

(3) A jogviszony létesítésével egyidejűleg az alkalmazottnak az alábbi igazolásokat és nyilatkozatokat kell csatolnia:

a)

- önéletrajz

- iskolai végzettséget igazoló dokumentumok

- utolsó munkáltatótól eredeti munkáltatói igazolás (ha idén volt munkaviszonya), amennyiben az adminisztráció során még jogviszonyban áll előző munkáltatójával, abban az esetben egy munkáltatói igazolás a jogviszonyba lépés kezdő dátumával

- összes eddigi munkahelyéről munkáltatói igazolás (Ezek alapján kerül meghatározásra a szolgálati idő és a szabadság mértéke is)

- az 1992.07.01. előtti jogviszonyokról munkakönyv (ha van)

- adókártya, TAJ kártya és lakcímkártya, valamint a személyi igazolvány száma és érvényessége

- iskolai végzettséget, szakképzettséget igazoló eredeti bizonyítvány, oklevél (ezt be kell mutatni, valamint külföldi bizonyítvány esetében csak a honosított példányt tudjuk elfogadni)

- 3 hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítvány, vagy annak igényléséről szóló feladóvevény (amennyiben jelenlegi munkaköréhez szükséges volt már korábban leadni erkölcsi bizonyítványt, nem kell újat igényelni.)

- 16 éven aluli gyermekeinek (ha van) személyes adatai beleértve a TAJ számot, és az adóazonosító jelet

- bankszámlaszám

- a bírósági végzéssel meghatározott tartási kötelezettségekről szóló adatlap. (adóadatlap része, ha idén volt munkaviszony)

- TB kiskönyv eredeti példány

b) oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a munkaköri fokozatuk megállapításához releváns összes előző jogviszony igazolása

c) összeférhetetlenségre vonatkozó nyilatkozatot, ideértve a nyilatkozatot a további jogviszonyban történő foglalkoztatásról,

d) oktatói munkakör esetén az oktatói nyilatkozatot,

e) titoktartási nyilatkozatot,

f) információbiztonsági nyilatkozatot,

g) vagyonynyilatkozatot, amennyiben azt a jelen Szabályzat vagy jogszabály előírja.

(4) Nem kell, alkalmazni jelen szakasz (2) bekezdésében foglaltakat, ha a munkakör betöltésére pályázati eljárás alapján került sor, és a pályázathoz a szükséges iratokat már csatolták, vagy azok egyébként az Egyetem rendelkezésére állnak.

(5) A munkaszerződést az Mt. 45.§-ában meghatározott tartalommal kell elkészíteni.

(6) A munkaszerződésben próbaidő köthető ki, melynek mértéke legfeljebb három hónap.

¹⁹ Nftv. 24. § (5a) bekezdés

(7) A munkaszerződéshez csatolni kell a szervezeti egység vezetője által elkészített és a munkavállaló által aláírt munkaköri leírást. A munkavállaló által aláírt példányt a szervezeti egység irattárában, egy másolati példányát a munkavállaló személyi anyagában kell őrizni.

(8) A munkaviszony létrejöttével egyidejűleg az Mt. 46. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatást a munkába lépés előtt a Humánerőforrás Igazgatóság írásban átadja a munkavállaló részére.

(9) A munkaszerződés 2, projekt érintettség esetén 3 eredeti példányban készül és abból

- a) egy példányt a munkavállalónak át kell adni,
- b) egy példányt a munkavállaló személyügyi nyilvántartásában,
- c) projekt esetében egy példányt a projekt dokumentációban kell elhelyezni.

(10) A munkaviszonnal kapcsolatos humánpolitikai (előkészítő és adminisztrációs) feladatokat a HR szervezet látja el. A jogviszony létesítésével, módosításával, módosulásával illetve megszüntetésével kapcsolatosan készített iratokat a munkavállaló részére elsősorban személyesen kell átadni és az átvétel tényét az irat munkáltatói példányán igazoltatni kell. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Ebben az esetben az átvétel megtagadásáról, vagy szándékos megakadályozásáról teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt jegyzőkönyvet kell felvenni. A személyes átvétel akadályoztatása esetén postai úton az értesítést tértivevénnyel kell kézbesíteni. A tértivevény külön szolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot kézbesítettnek kell tekinteni: ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján; egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon.²⁰ A közlés joghatályosan történhet továbbá a munkavállaló Egyetemi hivatali e-mail címére, vagy a kizárólag általa használt személyes tárhelyre feltöltéssel az Mt. 24. § (1) bekezdésében foglaltak alkalmazásával.²¹ Érvényes iratnak tekintendő megállapodás esetén is, ha az alkalmazott az általa aláírt példányt szkennelt formában küldi vissza a munkáltató részére, az átvételre jogosult hivatali e-mail címének használatával.

(10) Ha az oktató, kutató jogviszonya az Egyetemen új, vagy további jogviszony létesítésével keletkezik, őt az Egyetem az előző munkáltatónál elért, vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja.

Helyettesítés

22.§

(1) Az Egyetem alkalmazásában álló munkavállaló jogszabályon alapuló vagy a munkáltató által engedélyezett tartós távolléte esetén a tartósan távollévő munkakörébe tartozó feladatok ellátásáról a munkáltató helyettesítés útján is gondoskodhat.

²⁰ Mt. 24. § (2) bekezdés

²¹ Mt. 24. § (1) Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

- (2) Helyettesítés jogcímén a munkaköri leírásban részletesen meghatározott feladatok ellátása céljából a helyettesített személy távollétének időtartamára:
- határozott idejű munkaviszony létesíthető új munkavállalóval;
 - a munkáltatói jogkör gyakorlója helyettesítést rendelhet el.
- (3) A munkavállalót helyettesítés esetén - amennyiben az eredeti munkaköre mellett más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát - ha ezáltal jelentős többletmunkát végez, munkabéréen felül a helyettesítés időtartamára a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg.

Az összeférhetetlenség

23.§

- (1) Az alkalmazott köteles megőrizni az Egyetem szolgálati és üzleti titkait. Összeférhetetlen – a jogszabályokban meghatározottakon túl – az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében az Egyetem szolgálati vagy üzleti titkát képező információ alkalmazásának lehetősége fennáll. Üzleti titok a munkáltató gazdasági (kutatási) tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.
- (2) Az (1) bekezdésben szereplő további jogviszony létrehozásáról azt megelőzően, vagy új belépő esetén annak fennállásáról 5 munkanapon belül az alkalmazott köteles írásban tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki dönthet úgy, hogy a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltja, illetve az alkalmazottat a jogviszony 30 napon belüli megszüntetésére utasítja, vagy feltételekhez kötötten vagy anélkül engedélyezi a további jogviszony fenntartását. Amennyiben az alkalmazott az összeférhetetlenséget okozó további jogviszonyát nem kívánja megszüntetni a munkáltató az Egyetemi munkaviszonyt megszünteti, vezetői megbízását, testületi tagságát visszavonja.
- (3) A (2) bekezdésben foglaltak szerint jár el a munkáltatói jogkör gyakorlója akkor is, ha az összeférhetetlenségi helyzet létrejöttéről nem az alkalmazott tájékoztatása alapján, hanem más forrásból szerez tudomást. Ekkor döntését a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül köteles meghozni és arról írásban tájékoztatni az alkalmazottat.
- (4) A vezető, a pénzügyi kötelezettségvállalásra és a szakmai teljesítésigazolásra jogosult a munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen, ha hozzátartozójával közvetlen irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. Kivételes esetben a munkáltatói jogkörében a rektor írásban felmentést adhat.
- (5) Az intézetigazgató vezető feladatok ellátása összeférhetetlen más felsőoktatási intézményben magasabb vezetői megbízás/vezető állású munkakör betöltése.
- (6) Nem összeférhetetlen az Egyetemen a vezető megbízásával a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelő bizottsági tagság, azzal a kitéttel, hogy a vezetői megbízással rendelkezők és ezek közeli hozzátartozói nem tölthetnek be olyan intézményi társaságban vezető tisztségviselői feladatokat, nem lehetnek tagjai a felügyelőbizottságnak, nem láthatnak el könyvvizsgálói feladatot, amelyet az Egyetem hozott létre, illetve amelyben részesedéssel rendelkezik.
- (7) Az Egyetem közhasznú szervezeti minősége okán a Rektorra vonatkozó további összeférhetetlenségi szabály az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény alapján:
A közhasznú szervezet megszűnését követő három évig nem lehet az Egyetem rektora az a személy, aki korábban olyan közhasznú szervezet vezető tisztségviselője volt – annak megszűnését megelőző két évben legalább egy évig –,

- a) amely jogutód nélkül szűnt meg úgy, hogy az állami adó-és vámhatóságnál nyilvántartott adó-és vámtartozását nem egyenlítette ki,;
- b) amellyel szemben az állami adó-és vámhatóság jelentős összegű adóhiányt tárt fel,
- c) amellyel szemben az állami adó-és vámhatóság üzletlezárás intézkedést alkalmazott, vagy üzletlezárást helyettesítő bírságot szabott ki,
- d) amelynek adószámát az állami adó-és vámhatóság az adózás rendjéről szóló törvény szerint felfüggesztette vagy törölte.

A jogviszony módosításának, módosulásának közös szabályai

24.§

- (1) A munkaszerződést a munkáltató és az alkalmazott csak közös megegyezéssel írásban módosíthatja.
- (2) Az alkalmazottat a jogviszony módosítására, módosulására vonatkozó munkaügyi iratban tájékoztatni kell a jogorvoslat lehetőségéről.
- (3) Nincs szükség jelen szakasz (1) bekezdésében meghatározott eljárásra, ha a módosulás jogszabályon alapul. Ebben az esetben írásban kell értesíteni a munkavállalót.
- (4) A munkaszerződés módosítást magába foglaló okirat kettő eredeti példányban készül és abból
 - a) egy példányt a munkavállalónak át kell adni;
 - b) egy példányt a személyügyi dokumentációjában kell elhelyezni.
 Projekt érintettség esetén még egy további eredeti példány készül, mely a projekt dokumentációba kerül elhelyezésre.

A munkakör módosítása

25.§

- (1) Ha a munkaszerződés módosítása a munkakör megváltoztatására vagy az eredeti munkakör lényeges módosítására irányul, az előző §-ban foglaltak szerint kell eljárni, és a módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új, illetve a megváltozott munkakör vonatkozásában is fennállnak. A módosítást a munkaköri leírás szövegén át kell vezetni.
- (2) A szervezeti egység vezetőjének a munkáltatói jogkör gyakorlójánál tett kezdeményezésére tanári/tanszéki mérnöki/tanársegédi/adjunktusi/tudományos segédmunkatársi/tudományos munkatársi munkakörből a magasabb beosztású tanári/tanszéki mérnöki/tanársegédi/adjunktusi/tudományos segédmunkatársi/tudományos munkatársi munkakörre módosítható a munkaszerződés, ha az adott munkakörre előírt követelmények teljesülnek. (egyetemen belüli előreléptetés, belső előrelépés)
- (3) Ha a munkakör módosítása a munkavégzés helyének megváltoztatását is magában foglalja, akkor erről a munkaszerződés módosításban külön rendelkezni kell.
- (4) Jelen szakasz (1) bekezdése alapján, ha az új, vagy a megváltozott munkakör vonatkozásában ez jogszabály vagy jelen Szabályzat rendelkezése alapján szükséges - a személyügyi nyilvántartásához csatolás céljából -, át kell venni
 - a) az új vagy megváltozott munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok másolatát;
 - b) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását.

(5) Nem kell alkalmazni a (4) bekezdésben foglaltakat, ha az új munkakör betöltésére pályázati eljárás alapján került sor, és a pályázathoz a szükséges iratokat már csatolták, vagy azok egyébként az Egyetem rendelkezésére állnak.

Többletfeladat kitűzése (kereset-kiegészítés) és jutalom

26.§

(1) A munkáltatói jogkör gyakorló vezető valamely ellátatlan feladat teljesítése céljából megállapodást köthet a munkavállalóval, annak munkakörébe nem tartozó többletfeladat ellátására, meghatározott időre, egyszeri jelleggel vagy havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítés ellenében, ide nem értve a helyettesítést és az Mt. 53. §-ában szabályozott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás formájában ellátott többletfeladatot.

(2) A többletfeladat meghatározott időre tűzhető ki, melyet a feladat jellegének megfelelően kell meghatározni (tárgyév/hónap; tanév/szemeszter; más meghatározott időszak).

(3) Többletfeladatként a munkavállaló munkakörébe nem tartozó bármely olyan feladat ellátása elrendelhető, amely

- a) az Egyetem tevékenységi körébe tartozik,
- b) amelynek többletfeladatként történő ellátása az Egyetem érdekeit tekintve ilyen módon célszerű és gazdaságos,
- c) amelynek ellátásához az érintett munkavállaló szakképzettséggel, szakértelemmel rendelkezik.

(4) Oktatói feladat többletfeladatként kizárólag akkor rendelhető el, ha a felkért oktató a kötelező óraterhelését teljesítette.

(6) A többletfeladat kitűzésének feltétele, hogy a pénzügyi fedezet igazoltan rendelkezésre álljon.

(7) Ha az ellátandó többletfeladat az Egyetem egy másik szervezeti egységének feladatkörébe tartozik, csak a megbízni kívánt alkalmazott közvetlen felettesének előzetes egyetértésével tűzhető ki a többletfeladat.

(8) A kereset-kiegészítés feltételeit a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg, kifizetés kizárólag a teljesítés igazolása után történhet.

(9) A rektor, mint munkáltatói jogkör gyakorló dönthet prémium megállapításáról és fizetéséről.

A munkaviszony megszűnése

27.§

(1) A munkaviszony megszűnik:

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával,
- d) ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) nem az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra,
- e) az Mt.-ben meghatározott más esetben.

(2) A munkaviszony (1) bekezdés szerinti megszűnése esetén is szükséges a munkáltató részéről történő intézkedésként a megszűnés tényének írásba foglalása, a jogszabály szerinti adminisztrációs kötelezettségek teljesítése és ahol értelmezhető, a munkakör átadása.

(3) Ha a munkaviszony a munkavállaló halálával szűnik meg, erről a tényről a közvetlen munkahelyi vezető haladéktalanul értesíteni köteles a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(4) Ha a munkaviszony a munkaszerződésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg az Mt. 63.§ c.) pontja alapján, erről a tényről az érintett a munkavállalót a határozott idő lejártát megelőzően 15 nappal értesíteni kell.

A munkaviszony megszüntetése

28.§

(1) A munkaviszony megszüntetésének esetei:

- a) közös megegyezés;
- b) felmondás a munkáltató részéről a határozott idejű munkaviszony esetén
 - ba) a felszámolási- vagy csődeljárás időtartama alatt vagy
 - bb) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
 - bc) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik;
- c) felmondás a munkáltató részéről a határozatlan idejű munkaviszony esetén
 - ca) ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül
 - cb) a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból;
- d) azonnali hatályú felmondás a munkáltató részéről
 - da) ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - db) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
 - dc) a próbaidő alatt, indokolás nélkül
 - dd) a határozott idejű munkaviszonyt, indokolás nélkül (az Mt. szerinti fizetési kötelezettség mellett)
 - de) az összeférhetlenséget nem szünteti meg, vagy
 - df) a büntetlenségét és a foglalkoztatástól eltiltást nem igazolja;
- e) felmondás a munkavállaló részéről
 - ea) a határozatlan idejű munkaviszonyát indokolás nélkül
 - eb) a határozott idejű munkaviszonyát indokolással;
- f) azonnali hatályú felmondás a munkavállaló részéről
 - fa) ha a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - fb) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
 - fc) a próbaidő alatt, indokolás nélkül.

A munkaviszony megszüntetése esetén minden esetben szükséges a megszüntetés megfelelő formában és tartalommal történő írásba foglalása

(2) Oktatói és a kutatói munkakörben a munkavállaló a hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható.²²

²² Nftv. 31. § (4) bekezdés

(3) A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a felek a megállapodás tartalmában egyező akarattal, szabadon megállapodhatnak. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésekor meg kell állapodni a jogviszony megszüntetésének napjában, az alkalmazottat megillető járandóságokban, az alkalmazott esetlegesen fennálló kötelezettségei teljesítésének módjában, munkakör átadásban és határidejében. A megállapodásban rögzíteni kell, hogy a jogviszony megszüntetésének napját követően maradt-e bármelyik félnek kötelezettsége a másikkal szemben, és ha igen, azt miként teljesíti.

(4) Próbaidő kikötése esetén a próbaidő alatt bármely fél a másik félhez címzett egyoldalú írásbeli nyilatkozattal, indokolás nélkül - azonnali hatállyal - megszüntetheti a jogviszonyt. A jogviszonyt megszüntető nyilatkozat a közléssel válik hatályossá.

(5) A munkavállaló felmondással megszüntetheti munkaviszonyát. A felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlójának címezve, a HR szervezetenél kell benyújtani. A munkavállaló a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetést nem köteles indokolni. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója felmondással megszüntetheti a munkavállaló jogviszonyát. A felmondást meg kell indokolni, és a munkavállalót tájékoztatni kell a jogorvoslat lehetőségéről. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(7) A megszüntetésről szóló munkáltatói döntés eredeti példányaiból

a) egy példányt az alkalmazottnak át kell adni;

b) egy példányt a személyügyi dokumentációjában kell elhelyezni.

(8) A megszüntetéssel kapcsolatos humánpolitikai feladatokat a HR szervezet látja el.

Az oktatók, kutatók munkaviszonya megszűnésének, megszüntetésének speciális esetei

29.§

(1) Az Nftv. rendelkezései értelmében az oktatói munkakörben foglalkoztatottak munkaviszonya az Mt.-ben foglaltakon túl a következő bekezdésekben foglaltak alapján is megszűnik vagy megszüntethető.

(2) A mesteroktató kivételével nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tizedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot.²³

(3) A (2) bekezdésben meghatározott határidőkre nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony kilencven napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermek gondozása vagy közeli hozzátartozó ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, keresőképtelen betegség miatti távollét, valamint külföldi felsőoktatási intézményben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik.²⁴

(4) Oktatói és a kutatói munkakörben a munkavállaló a hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója - az Mt.-ben meghatározottakon túl - az oktatói, kutatói, tanári munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató, kutató, tanár

a) nem teljesítette a rá vonatkozó, jelen Szabályzatban meghatározott folyamatos

²³ Nftv. 31. § (2) bekezdés

²⁴ Nftv. 31. § (3) bekezdés

alkalmazási követelményeket;²⁵

b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató - megfelelő határidő biztosításával - a kinevezési okmányban/munkaszerződésben előírt,²⁶

c) az Nftv. 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata (oktatói nyilatkozat) alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe. E pont esetében az Mt. munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmondási időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója megszünteti a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt - a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva - felmentette. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást az Nftv. 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.²⁷

(7) A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha azt az érintett kéri, illetve, ha a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték. A rektor e bekezdés szerinti kezdeményezésével egyidejűleg intézkedni köteles a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás megszüntetéséről is.²⁸

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén alkalmazandó közös szabályok

30.§

(1) A munkaviszony megszűnésekor, és megszüntetésekor, illetve a munkakört és/vagy a munkavégzés helyét érintő munkaszerződés módosításakor köteles a feladatait a munkairányító által kijelölt munkavállalónak átadni, a birtokában lévő, de az Egyetem tulajdonát képező eszközökkel, gépekkel, berendezésekkel és felszerelésekkel elszámolni a közvetlen felettesénél, az Egyetemmel fennálló esetleges tartozását rendezni, az elszámolási lapot az érintettekkel aláírni és azt legkésőbb az utolsó munkában töltött napot megelőző harmadik napon a HR szervezet részére leadni.

(2) A HR szervezet a munkavállaló részére a jogviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat elkészíti és gondoskodik, a munkavállalónak járó és még ki nem fizetett juttatások bankszámlára utalásáról.

A szervezeti egység vezetője köteles az időarányos szabadság természetben való kiadására törekedni, megváltásra csak abban az esetben kerülhet sor, ha a természetbeni kiadás nem lehetséges. A szervezeti egység vezetője köteles megtenni a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy munkavállaló egyetemi informatikai rendszerekben meglévő jogosultságainak megszüntetésére legkésőbb a jogviszony megszűnésének napjával sor kerüljön.

²⁵ Nftv. 31. § (5) bekezdés a) pont

²⁶ Nftv. 31. § (5) bekezdés b) pont

²⁷ Nftv. 31. § (6) bekezdés

²⁸ Nftv. 31. § (7) bekezdés

HARMADIK RÉSZ

A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓKRA ÉS VEZETŐI FELADATOKKAL FELRUHÁZOTT MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK

Általános rendelkezések

31.§

- (1) Az Egyetem vezető állású munkavállalói:
 - a) rektor,
 - b) rektorhelyettesek,
 - c) gazdasági főigazgató,
 - d) koordinációs főigazgató,
 - e) campus főigazgatók,
 - f) a Doktori és Habilitációs Központ főigazgatója
- (2) A vezető állású munkavállalókra a Munka Törvénykönyve 208-211. §-ait főszabály szerint alkalmazni kell.
- (3) A vezető állású munkakör - egyes munkaszerződéssel – a létesítési jogkör gyakorló diszkrecionális jogkörében meghatározott határozott időre, legfeljebb azonban 5 éves időtartamra jöhet létre azzal, hogy az többször meghosszabbítható. A gazdasági főigazgató és a koordinációs főigazgató vezető állású munkakör a fentiektől eltérően határozatlan időtartamra is létesíthető.
- (4) Az Egyetem vezető állású munkavállalónak nem minősülő oktató-kutató-tanár munkavállalóit a rektor, a munkaszerződésükben határozott időre vezetői feladatokkal bízhatja meg, a vezetői cím használatának jogával együtt. Ilyen vezetői feladatok lehetnek pl.: intézetigazgató, tanszékvezető, kihelyezett tanszékvezető, központvezető stb.
- (5) Az Egyetem vezető állású munkavállalónak nem minősülő nem oktató-kutató-tanár munkavállalói esetében a rektor úgy is meghatározhatja a munkavállaló munkakörét, hogy az határozatlan idejű vezetői feladatok ellátására irányul. Ilyen vezetői feladatok lehetnek pl.: igazgató, főosztályvezető, osztályvezető, központvezető stb.
- (6) Az Egyetem vezető állású munkavállalói, valamint a (4) és (5) bekezdésben megjelölt személyek a vezetői feladatuk tekintetében irányítási, felügyeleti és ellenőrzési jogot gyakorolnak.
- (7) A rektor munkaviszony létesítéséhez és megszüntetéséhez, valamint az egyéb munkáltatói jogok gyakorlásához kapcsolódó rendelkezéseket a jelen Szabályzat és az SZMR tartalmazza.
- (8) A rektorhelyettesek és a gazdasági főigazgató munkaviszonyának létesítéséhez és megszüntetéséhez kapcsolódó munkáltatói jogokat a rektor javaslatára a Kuratórium, az egyéb munkáltatói részjogköröket a rektor gyakorolja.
- (9) A rektoron és az (8) bekezdésben rögzítetteken kívül valamennyi munkavállaló esetében a rektor gyakorolja a munkáltatói jogok teljes körét, így a munkaviszony létesítéséhez és megszüntetéséhez, valamint a vezetői feladatok meghatározásához kapcsolódó munkáltatói jogot is. A rektor a munkáltatói jogkörét, illetve azok egy részét rektori utasításban vezető állású munkavállaló részére, vagy vezetői feladatokat ellátó munkavállaló részére delegálhatja.
- (10) A rektor a (9) pontban rögzített jogait önállóan gyakorolja, diszkrecionális jogkörében azonban elrendelheti pályázat kiírását a vezető állású munkavállalók és az intézetvezetői feladatokkal felruházott munkavállalók jogviszony létesítése esetén. Pályázat esetében a

rektor felkérheti a Szenátust vagy a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testületet vagy személyt a beérkezett pályázatok véleményezésére, a pályázatok rangsorolására. A Szenátus a véleményezésre eseti bizottságot állíthat fel.

(11) A vezető állású munkaviszony és a vezető állásúnak nem minősülő munkavállalók esetében a vezetői feladatok ellátása a hetvenedik életév betöltéséig szólhat.

A vezetői megbízások megszűnése, megszüntetése

32.§

(1) A vezetői megbízást a megbízó egyoldalúan indokolás nélkül azonnali hatállyal vagy határidő megjelölésével visszavonhatja, illetve vezetői munkaszerződést az alkalmazott felmondhatja, mely esetekben a felmondási idő eltérő megállapodás hiányában 2 hónap. A visszavonást és a felmondást írásba kell foglalni.

(2) A vezetői megbízás visszavonása, felmondása esetén vagy a vezetői megbízás letelte után az alkalmazottat az alap jogviszonya szerinti munkakörében kell tovább foglalkoztatni, amennyiben a vezetői megbízás visszavonására nem olyan lényeges okból került sor, amely az alapjogviszonyban történő foglalkoztatást is érinti (pl. bizalomvesztés).

(3) Valamennyi vezetői megbízás megszűnésekor a vezetői feladatokat átadás-átvételi eljárásban kell átadni, illetve átvenni.

(4) Abban az esetben, ha az átadó - indokoltan és igazoltan - akadályozott a feladatok átadásában is, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles rendelkezni a feladatok átadásáról, az akadályozott vezető egyidejű értesítése mellett. Az értesítésben fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az akadályozott vezető az eljárásban meghatalmazottal képviselheti magát. Abban az esetben, ha a régi vezető vezetői megbízásának megszűnésekor még nincs új vezető, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöli ki az átvevő személyt.

(5) Az átadás-átvételi eljárást legkésőbb a vezető utolsó munkában töltött napján be kell fejezni. Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárásra akadályoztatás mellett kerül sor, akkor az eljárást a (4) bekezdés szerinti rendelkezés kiadásától számított tizenöt napon belül kell befejezni.

(6) Az átadás-átvételtől jegyzőkönyvet kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell:

- a) a jegyzőkönyv felvételének időpontját;
- b) az átadás-átvételben résztvevő személyek nevét, beosztását;
- c) a vezetői feladattal kapcsolatos általános jellegű információkat;
- d) a folyamatban lévő ügyeket és az azokban megtett, illetve megteendő intézkedéseket;
- e) a foglalkoztatotti állományban lévőkre vonatkozó lényeges adatokat (minősítések, szabadságok, határozott idejű kinevezések, egyéb jogviszonyban állók),
- f) minden, a vezetői feladat ellátása szempontjából fontos adatot és körülményt, különös tekintettel a kötelezettségvállalásokra;
- g) az átadásra kerülő iratok, bélyegzők, kulcsok és eszközök tételes listáját;
- h) az átadó, illetve az átvevő észrevételeit;
- i) az eljárásban résztvevők (ideértve az új vezető felett egyéb munkáltatói jogkört gyakorló személynek, illetve megbízottjának) aláírását.

(7) A jegyzőkönyv négy eredeti példányban készül, amelyből

- a) egy példányt az átadó kap;
- b) egy példányt az átvevő kap;
- c) egy példányt az átadó személyügyi nyilvántartásában kell elhelyezni;
- d) egy példányt az átvevő személyügyi nyilvántartásában kell elhelyezni.

(8) Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárással összefüggésben az átadó vagy az átvevő észrevételt tesz, akkor a jegyzőkönyvet a munkáltatói jogkörgyakorló rendelkezésére kell bocsátani, aki kezdeményezheti a szükséges vizsgálat elvégzését. A véleményeltérésből, észrevételből eredő vizsgálatnak az átadásra, illetve átvételre halasztó hatálya nincs.

NEGYEDIK RÉSZ

AZ EGYETEMI ALKALMAZOTTAK ALKALMAZÁSÁNAK ÉS FOLYAMATOS FOGLALKOZTATÁSÁNAK KÖVETELMÉNYEI ÉS EZEK TELJESÍTÉSÉNEK ELŐSEGÍTÉSE

Az oktatói munkakör betöltésére vonatkozó általános követelmények

33.§

(1) Az oktatói feladat - a (2) bekezdésben foglalt kivétellel - oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban látható el. Oktatói munkakörben az alkalmazható, aki mesterfokozattal rendelkezik²⁹, megfelel az Nftv.-ben és jelen Szabályzatban a munkakör betöltéséhez előírt követelményeknek, alkalmas a hallgatók képzésére, jövőendő hivatásukra való felkészítésére, tudományos kutató és szakmai alkotómunka végzésére.

(2) Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha az oktató által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, és a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő 60%-át (a továbbiakban: óraadó oktató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.³⁰ A megbízási jogviszony keretében oktatási feladatot ellátó személy alkalmazásának feltétele, hogy megfeleljen a Szabályzatban meghatározott követelményeknek.

(3) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.³¹

(4) Az oktatói alkalmazás megszűnésével - a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével - megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és egyetemi tanári cím használatára pedig az oktató addig jogosult, ameddig a munkaköri címet adományozó miniszterelnök, illetve köztársasági elnök nem vonja vissza azt.³²

(5) Az oktatói (továbbá a kutatói és tanári) feladatokat az Egyetemen alapvetően határozatlan, teljes munkaidős munkaviszony keretében kell ellátni. Határozott időre nevezhető ki az oktató minden olyan esetben, ha az álláshelyet meghatározott oktatási feladat végrehajtására hozták létre, vagy az illető tartósan távollévő oktatót helyettesít. Jelen Szabályzatban meghatározott követelményeket és eljárási szabályokat azonban ez esetben is értelemszerűen alkalmazni kell.

(6) Amennyiben külön rektoris utasítás másként nem rendelkezik, az oktató a heti teljes munkaidejéből - két egymást követő tanulmányi félév átlagában - egyetemi vagy főiskolai

²⁹ Nftv. 25. § (1) bekezdés

³⁰ Nftv. 25. § (3) bekezdés

³¹ Nftv. 27. § (2) bekezdés

³² Nftv. 27. § (4) bekezdés

tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani.³³ A nem teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató vonatkozásában, a tanításra fordított időt, illetve annak csökkentését a munkaidővel arányosan kell meghatározni.

(7) Az oktató az őt foglalkoztató munkáltató hozzájárulásával munkaköri feladatait a miniszter által határozott időre - legfeljebb öt évre - meghirdetett felsőoktatási együttműködési program keretében külföldi székhelyű magyar nyelvű képzést folytató felsőoktatási intézményben is teljesítheti.³⁴

34.§

- (1) Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást - a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenységet - folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben - munkaköri feladatként - a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével és igénylik az oktató szakértelmét.
- (2) A rektor, a rektorhelyettes esetében a kötelezően tanításra fordított idő megbízatásuk egész időtartamára ötven százalékkal csökken. Az előzőekben nem szereplő vezető állású munkavállaló oktatóknál a kötelezően tanításra fordított idő megbízatásuk egész időtartamára huszonöt százalékkal csökken. A fogyatékkal élő hallgatók segítségét ellátó oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak (egyetemi koordinátor) a tanításra fordított időből heti 2 óra órakedvezmény jár. Intézetigazgató javaslatára a szakfelelősöknek a munkáltatói jogkör gyakorlója a tanításra fordított időből legfeljebb heti 2 óra órakedvezményt adhat.
- (3) A vezetői megbízatások tanításra fordított időkedvezményei nem vonhatóak össze.
- (4) Tanításra fordított időnek számít az oktató személyes közreműködését igénylő azon Neptun rendszerben rögzítésre kerülő foglalkozás (előadás, szeminárium, gyakorlat, oktatással összefüggő konzultáció), amelynek időtartama legalább negyvenöt, legfeljebb hatvan perc. A tanításra fordított idő számításakor
 - a) heti két tanórának minősül az oktató által kötelezően meghirdetendő, Neptun rendszerben rögzített heti két fogadóóra;
 - b) egy tanórának számít az egy helyen, egy időben több szak/szakirány hallgatói számára megtartott összevont óra;
 - c) egy tanórának számít az idegen nyelven tartott óra;
 - d) hat tanórának minősül az egy napnál hosszabb, egyben teljesítendő szakmai gyakorlat (tanulmányút) minden napja;
 - e) az átoktatás keretében tartott órákat is számításba kell venni;
 - f) nem kell számolni azon órákkal, melyeket a külön költségvetéssel rendelkező képzések (szakirányú képzések, továbbképzések, felnőttképzések) keretében, külön megbízási díj ellenében oktat az oktató;
 - g) nem lehet figyelembe venni a felkészülésre, az oktatási adminisztrációra, oktatásszervezésre és a szorgalmi időszakon kívül eső időszakban végzett számonkérésre fordított időt (vizsgáztatás).

³³ Nftv. 26. § (1) bekezdés

³⁴ Nftv. 26. § (4) bekezdés

35.§

- (1) A kinevezéshez szükséges feltételeket az adott oktatói munkakörben ellátandó feladatok figyelembe vételével kell meghatározni.
- (2) Az oktatói kinevezés alkalmával oktatásban szerzett szakmai tapasztalatként elsősorban a felsőoktatási oktatói tapasztalatot kell figyelembe venni. Itt számításba vehető minden olyan tapasztalat, amely a felsőoktatási képzéshez szorosan kapcsolódik, különösen az eredményes tudományos diákköri tevékenység, a demonstrátori megbízás, a doktori képzés ideje és az óraadó oktatói tevékenység.
- (3) Az oktatók és kutatók kinevezési feltételei között tudományos fokozaton a doktori (PhD) fokozatot, illetve az ennek megfelelő tudomány(ok) kandidátusa, a külföldön szerzett és honosított vagy elismert tudományos fokozatot, illetőleg tudomány(ok) doktora, valamint DLA címet kell érteni.³⁵
- (4) Az oktató - függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot - az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során, illetve a felsőoktatási intézmény költségvetési támogatásának megállapításánál egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató oktatói nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél az előzőekben meghatározottak szerint figyelembe lehet őt venni.³⁶ Ilyen nyilatkozat hiányában az oktató egyik felsőoktatási intézménynél sem vehető figyelembe.

Egyes oktatói munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazási követelmények

36.§

Az egyes oktatói munkakörök betöltéséhez jelen Szabályzatban és az Nftv-ben rögzített alapkövetelményeken túlmenően a jelölteknek a következő feltételeknek kell megfelelniük, azzal, hogy ezen feltételek öt évente felülvizsgált, ellenőrzött feltételek az Nftv. 31.§ (5) bekezdés a) pont szerint.

A tanársegéd

37.§

- (1) Tanársegédnek az nevezhető ki, aki
 - a) egyetemi diplomával, illetve mesterfokozattal és szakképzettséggel rendelkezik,
 - a) idegen nyelvből középfokú „C” típusú államilag elismert nyelvvizsgával, vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgával rendelkezik,
 - b) megkezdte a doktori képzést,
 - c) két éves szakmai, vagy felsőoktatási szakmai gyakorlattal rendelkezik (szakmai gyakorlatnak a nappali tagozaton töltött doktorandusz idő beszámítható),
 - d) képes eredményes tudományos illetve művészeti munkát végezni,
 - e) oktatási feladatai témájában az egyetemi diploma követelményeit érdemben meghaladó tudással és ahhoz kapcsolódó széles körű tájékozottsággal rendelkezik, és
 - f) alkalmas a gyakorlati foglalkozások vezetésére.
- (2) A tanársegédek folyamatos alkalmazásának követelményei:

³⁵ Nftv. 105. § (5) bekezdés

³⁶ Nftv. 26. § (3) bekezdés

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban vagy művészeti területen a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok vezetéséhez idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) rendszeres publikációs tevékenység kifejtése magyar és idegen nyelven is,
 - c) részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi feladatok megoldásában,
 - d) az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított nyolc év elteltéig teljesítse az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket (doktori fokozat megszerzése).
- (3) Nem foglalkoztatható tovább, ha az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított nyolcadik év elteltéig az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket nem teljesítette.
- (4) A (3) bekezdésben meghatározott határidőkbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetelt a szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel.
- (5) A tanársegédi munkakört betöltő feladatai különösen:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, munkaidejének legalább húsz százalékában tudományos kutatás folytatása, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét;
 - b) a tantárgyi előadások rendszeres látogatása;
 - c) a tantárgyi gyakorlatok vezetése;
 - d) részvétel a tananyag összeállításában, a gyakorlatok előkészítésében, a tantárgyfejlesztő munkában;
 - e) közreműködés a tudományos és/vagy művészi munka végzésében;
 - f) részvétel a hallgatók konzultálásában, beszámoltatásában;
 - g) tudományos, művészeti munka alapvető módszereinek ismerete és kellő irányítás mellett tudományos, művészeti tevékenység kifejtése, doktori témaválasztás és fokozatszerzésre felkészülés megkezdése;
 - h) a hallgatók tudományos diákköri tevékenységének segítése és a diplomamunkát készítőik segítése;
 - i) felkészülés az adjunktusi követelmények teljesítésére;
 - j) nyelvtudásának folyamatos fejlesztése és rendszeres használata a szakirodalom tanulmányozásában.

Az adjunktus

38.§

- (1) Adjunktusnak az nevezhető ki, aki
- a) egyetemi diplomával, illetve mesterfokozattal és szakképzettséggel rendelkezik,
 - b) doktori fokozattal rendelkezik – a művészeti felsőoktatásban (az Nftv. 105. § (5) bekezdésében foglaltakon túl) az Nftv.-ben előírt alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési feltétel teljesítése szempontjából a doktori fokozattal egyenértékű a jogszabály alapján adományozott díj annak tekintetében, aki a díj tulajdonosa, feltéve hogy az érintett legalább alapképzésben szerzett oklevéllel rendelkezik –,
 - c) idegen nyelvből középfokú „C” típusú államilag elismert nyelvvizsgálóval, vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgálóval rendelkezik,

- d) idegen nyelven is képes oktatásra,
- e) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- g) önállóan képes alkotó tevékenység végzésére,
- h) legalább 3 év időtartamú oktatási tevékenység ellátását célzó munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt.

Az (1) bekezdés h) pontjában említett 3 évbe 3 év szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenység, valamint a szervezett doktori képzésben nappali tagozaton folytatott tanulmányok ideje beszámítható.

(2) Az adjunktusok folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti területén színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez idegen nyelven is szükséges felkészültség,
- b) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is,
- c) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában,

(3) Az adjunktusi munkakört betöltő feladatai különösen:

- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, munkaidejének legalább húsz százalékában tudományos kutatás folytatása, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét;
- b) gyakorlatok, szemináriumok vezetése, előadások tartása;
- c) tájékozottság a szakterület szakirodalmában;
- d) részvétel a tantárgy korszerűsítésében, közreműködés oktatási segédletek és jegyzetek megírásában;
- e) vizsgáztatás és konzultáció tartása;
- f) felkérésre tantárgyfelelősi feladatok ellátása;
- g) a tudományos diákköri és diplomadolgozati témák előkészítése, irányítása;
- h) a tantárgy jellegétől függően rendszeres kapcsolattartás a gyakorlati szakemberekkel és segítség nyújtás a hallgatók problémáinak megoldásában;
- i) részvétel az oktatásfejlesztési és kutatási pályázatok elkészítésében;
- j) rendszeres kutatómunka végzése és a kutatási eredmények publikálása, művészeti tevékenység eredményeinek bemutatása;
- k) idegennyelv-tudásának folyamatos fejlesztése.

A főiskolai docens

39.§

(1) Főiskolai docenssé az nevezhető ki, aki

- a) egyetemi diplomával, illetve mesterfokozattal és szakképzettséggel rendelkezik,
- b) doktori (PhD, vagy DLA) vagy azzal egyenértékű fokozattal (a továbbiakban: doktori fokozat) rendelkezik,
- c) idegen nyelvből középfokú „C” típusú államilag elismert nyelvvizsgával, vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgával rendelkezik,
- d) alaposan ismeri szakterületét, rendelkezik abban széles körű, korszerű nemzetközi szakirodalmon is alapuló áttekintéssel,
- e) képes magas színvonalú gyakorlatok, szemináriumok alternatív tantárgyak (speciális kollégiumok) vezetésére, előadások megtartására, rendelkezik a hallgatók és a beosztott oktatók tanulmányi és tudományos munkája irányításának képességével,

- f) önálló tudományos vagy művészeti eredményei vannak, amelyekről folyamatosan publikációkban is számot ad,
 - g) rendelkezik megfelelő szakmai gyakorlattal,
 - h) idegen nyelven is képes előadás tartására,
 - i) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is, és
 - j) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat.
- (2) A főiskolai docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) doktori fokozattal rendelkező docensek esetében irányító jellegű részvétel a doktori képzésben, habilitált docensek esetében részvétel a doktori és a habilitációs eljárásokban,
 - d) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a gyakorlati szférával, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen az oktatásszervezési feladatok megoldásában,
 - i) törekvés a főiskolai tanári, vagy egyetemi docensi kinevezés feltételeinek teljesítésére.
- (3) A főiskolai docensi munkakörben foglalkoztatottak feladatai különösen:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, munkaidejének legalább húsz százalékában tudományos kutatás folytatása, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét;
 - b) az oktatott tudományterület nemzetközi szintű művelése;
 - c) részvétel új szakok, szakirányok kidolgozásában, tananyagok önálló összeállítása, folyamatos tantárgy és tanterv fejlesztői munka, jegyzetek, tankönyvek írása;
 - d) az oktatott tantárgyból magas színvonalú előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a felvételi és záróvizsgabizottságban;
 - e) szakfelelősi, képzésvezető feladatok ellátása;
 - f) a beosztott PhD hallgatók, tanársegédek és adjunktusok munkájának irányítása, ellenőrzése, (oktatói utánpótlás nevelése);
 - g) vezető szerep vállalása a hazai és nemzetközi együttműködés kialakítására;
 - h) önálló kutatómunka, tudományos, illetve művészeti alkotó tevékenység végzése, részvétel kutatócsoport munkájában, eredményeinek közzététele (rendszeres publikáció magyar és idegen nyelven), a művészeti alkotások bemutatása;
 - i) PhD hallgatók témavezetése és részvétel a PhD képzésben;
 - j) pályázatokon részvétel, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
 - k) a PhD hallgatók, a tudományos diákkörös hallgatók, a diploma- és szakdolgozatot készítők tevékenységének irányítása;

- l) aktív részvétel a munkahelyi, a hazai és a nemzetközi tudományos vagy művészeti közéletben szakmai rendezvényeken;
- m) idegennyelv-tudásának fejlesztése;
- n) törekvés az egyetemi tanári feltételek teljesítésére, a habilitáció megszerzésére;
- o) szükség szerint vezetői feladatok ellátása.

Az egyetemi docens

40.§

- (1) Egyetemi docenssé az nevezhető ki, aki
- a) doktori fokozat rendelkezik – a művészeti felsőoktatásban (az Nftv. 105. § (5) bekezdésében foglaltakon túl) az Nftv.-ben előírt alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési feltétel teljesítése szempontjából a doktori fokozattal egyenértékű a jogszabály alapján adományozott díj annak tekintetében, aki a díj tulajdonosa, feltéve hogy az érintett legalább alapképzésben szerzett oklevéllel rendelkezik –,
 - b) idegen nyelvből középfokú „C” típusú államilag elismert nyelvvizsgával, vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgával rendelkezik,
 - c) képes legalább egy idegen nyelven szabad előadás tartására és vitában való részvételre,
 - d) tudományágát magas színvonalon ismeri, szűkebb területén elmélyült, nemzetközi szakirodalmi tájékozottsággal bír,
 - e) átfogó tananyagformáló és ismeretátadó készséggel rendelkezik, alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának irányítására, új tantárgyak programjának kialakítására,
 - f) önálló tudományos vagy művészeti eredményei vannak, s ezekről folyamatosan, az adott szakterületen kiemelkedőnek elismert publikációkban ad számot,
 - g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat, és
 - h) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- (1a) Az alkalmazáshoz egyetemi docens esetében legalább tíz éves felsőoktatási oktatói tapasztalat szükséges. Habilitált oktató esetén az oktatói tapasztalat időtartamára vonatkozó feltétel teljesítése nem szükséges.
- (2) Az egyetemi docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) irányító jellegű részvétel doktori képzésben, habilitált docensek esetében részvétel doktori és habilitációs eljárásokban,
 - d) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a gyakorlati szférával, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,

- g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
 - i) törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére.
- (3) Az egyetemi docensi munkakörben foglalkoztatottak feladatai különösen:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, munkaidejének legalább húsz százalékában tudományos kutatás folytatása, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét;
 - b) az oktatott tudományterület nemzetközi szintű művelése;
 - c) részvétel új szakok, szakirányok kidolgozásában, tananyagok önálló összeállítása, folyamatos tantárgy és tanterv fejlesztői munka, jegyzetek, tankönyvek írása;
 - d) az oktatott tantárgyból magas színvonalú előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a felvételi és záróvizgabizottságban;
 - e) szakfelelősi, képzésvezető feladatok ellátása;
 - f) a beosztott PhD hallgatók, tanársegédek és adjunktusok munkájának irányítása, ellenőrzése, (oktatói utánpótlás nevelése);
 - g) vezető szerep vállalása a hazai és nemzetközi együttműködés kialakítására;
 - h) önálló kutatómunka, tudományos, illetve művészeti alkotó tevékenység végzése, részvétel kutatócsoport munkájában, eredményeinek közzététele (rendszeres publikáció magyar és idegen nyelven), a művészeti alkotások bemutatása;
 - i) PhD hallgatók témavezetése és részvétel a PhD képzésben;
 - j) pályázatokon részvétel, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
 - k) a PhD hallgatók, a tudományos diákkörös hallgatók, a diploma- és szakdolgozatot készítő tevékenységének irányítása;
 - l) aktív részvétel a munkahelyi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben szakmai rendezvényeken;
 - m) idegennyelv-tudásának fejlesztése;
 - n) törekvés az egyetemi tanári feltételek teljesítésére, a habilitáció megszerzésére;
 - o) szükség szerint vezetői feladatok ellátása.

A főiskolai tanár

41.§

- (1) A főiskolai tanári munkakörben történő alkalmazás feltételei:
- a) egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség, doktori fokozat,
 - b) idegen nyelvből középfokú "C" típusú államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
 - c) képesség legalább egy idegen nyelven szabad előadás tartására és vitában való részvételre,
 - d) tudományágát magas színvonalon ismerje, szűkebb területén elmélyült, nemzetközi szakirodalmi tájékozottsággal bírjon,
 - e) átfogó tananyagformáló és ismeretátadó készséggel rendelkezzen, alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának irányítására, új tantárgyak programjának kialakítására,

- f) önálló tudományos vagy művészeti eredményei vannak, s ezekről folyamatosan, az adott szakterületen kiemelkedőnek elismert publikációkban ad számot, és
 - g) rendelkezzen hazai és nemzetközi szakmai és tudományos kapcsolatokkal,
 - h) további feltétele, hogy az érintettet a miniszterelnök – főiskolai tanári cím adományozásával - főiskolai tanárrá kinevezze, vagy ilyen kinevezéssel már rendelkezzen. Azok a főiskolai tanárok, akik az Ftv. hatályba lépésekor jogosultak a professzori cím használatára (habilitált főiskolai tanár), az Ftv. hatálybalépése után is használhatják ezt a címet,
 - i) az alkalmazáshoz főiskolai tanár esetében legalább tíz éves felsőoktatási oktatói tapasztalat szükséges. Habilitált oktató esetén az oktatói tapasztalat időtartamára vonatkozó feltétel teljesítése nem szükséges.
- (2) A főiskolai tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - d) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel a doktori és – habilitációval rendelkező főiskolai tanár esetében – a habilitációs eljárásokban,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - g) tudományos vagy művészeti és tudományszervezési művészetközéleti-szervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában.
- (3) A főiskolai tanári munkakörben foglalkoztatottak feladatai különösen:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, munkaidejének legalább húsz százalékában tudományos kutatás folytatása, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét;
 - b) színvonalas előadások tartása, speciális kollégiumok, továbbképzési kurzusok vezetése, vizsgáztatás;
 - c) az oktatott tárgy rendszeres fejlesztése;
 - d) szakfelelősi, képzésvezetői feladatok ellátása;
 - e) PhD hallgatók témavezetése, és részvétel a PhD képzésben;
 - f) szükség szerint új szakok, szakirányok, új tantárgyak programjainak kidolgozása;
 - g) a PhD hallgatók, a tudományos diákköri, a diploma- és szakkolgozatot készítő hallgatók tevékenységének irányítása;
 - h) oktató- nevelő és a tudományos munka szervezése;
 - i) oktatói, kutatói utánpótlás nevelése;
 - j) jegyzetek, tankönyvek és szakkönyvek írása;
 - k) felkérésre a bizottság tagjaként vagy vezetőjeként részvétel a záróvizsgáztatásban, a felvételi vizsgáztatásban, illetve a doktori szigorlatokon;

- l) önálló tudományos kutatómunka végzése, részvétel a nemzetközi kutatási együttműködésben, szükség esetén kutatócsoport vezetése;
- m) pályázati csoportok tevékenységének összefogása, megbízások szerzése;
- n) rendszeres kapcsolattartás a hazai és a nemzetközi szakmai közélettel; a fiatal oktatók, kutatók kapcsolatteremtésének segítése; igény szerint részvétel a tudományos minősítésben és a habilitáltatásban.

Az egyetemi tanár

42.§

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe az nevezhető ki, aki
- a) egyetemi diplomával, illetve mesterfokozattal és szakképzettséggel, doktori fokozattal rendelkezik – A művészeti felsőoktatásban (az Nftv. 105. § (5) bekezdésében foglaltakon túl) az Nftv.-ben előírt alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési feltétel teljesítése szempontjából a doktori fokozattal egyenértékű a jogszabály alapján adományozott díj annak tekintetében, aki a díj tulajdonosa, feltéve hogy az érintett legalább alapképzésben szerzett oklevéllel rendelkezik. –,
 - b) amennyiben magyar állampolgár, habilitációval vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal rendelkezik,
 - c) idegen nyelvből "C" típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgával rendelkezik,
 - d) teljesíti a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság által javasolt egyetemi tanári követelményrendszerben foglaltakat,
 - e) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki,
 - f) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével, továbbá az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
 - g) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír,
 - h) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására,
 - i) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
 - j) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - k) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
 - l) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás további feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök – egyetemi tanári cím adományozásával - egyetemi tanárrá kinevezze, vagy ilyen kinevezéssel már rendelkezzen.
- (1a) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
- (2) Az egyetemi tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) az oktató és a tudományos munka szervezése,

- d) irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a gyakorlati szférával, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - g) tudományos, művészeti, tudományszervezési és művészetközéleti-szervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában.
- (3) Az egyetemi tanári munkakörben foglalkoztatottak feladatai különösen:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, munkaidejének legalább húsz százalékában tudományos kutatás folytatása, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét;
 - b) színvonalas előadások tartása, speciális kollégiumok, továbbképzési kurzusok vezetése, vizsgáztatás;
 - c) az oktatott tárgy rendszeres fejlesztése;
 - d) szakfelelősi, képzésvezetői feladatok ellátása;
 - e) PhD hallgatók témavezetése, és részvétel a PhD képzésben;
 - f) szükség szerint új szakok, szakirányok, új tantárgyak programjainak kidolgozása;
 - g) a PhD hallgatók, a tudományos diákköri, a diploma- és szakdolgozatot készítő hallgatók tevékenységének irányítása;
 - h) oktató- nevelő és a tudományos munka szervezése;
 - i) oktatói, kutatói utánpótlás nevelése;
 - j) jegyzetek, tankönyvek és szakkönyvek írása;
 - k) felkérésre a bizottság tagjaként vagy vezetőjeként részvétel a záróvizsgáztatásban, a felvételi vizsgáztatásban, illetve a doktori szigorlatokon;
 - l) önálló tudományos kutatómunka végzése, részvétel a nemzetközi kutatási együttműködésben, szükség esetén kutatócsoport vezetése;
 - m) pályázati csoportok tevékenységének összefogása, megbízások szerzése;
 - n) rendszeres kapcsolattartás a hazai és a nemzetközi szakmai közélettel; a fiatal oktatók, kutatók kapcsolatteremtésének segítése; igény szerint részvétel a tudományos minősítésben és a habilitáltatásban.

A mesteroktató

43.§

- (1) Mesteroktatói munkakörben történő alkalmazás feltétele³⁷:
- a) mesterfokozat;
 - b) legalább tízéves szakmai, gyakorlati tapasztalat;
 - c) az érintett alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére;
 - d) egy legalább C típusú középfokú állami vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga.

³⁷ Nftv. 28. § (6) bekezdés

- (2) Mesteroktató munkakörben foglalkoztatottak feladatai különösen
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét.

A tanári munkakör betöltésére vonatkozó általános követelmények

44.§

(1) Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik. A tanári munkakörbe történő alkalmazásra az Nftv. tanárookra vonatkozó előírásait figyelembe kell venni.

(2) Amennyiben külön rektori- utasítás, vagy jelen Szabályzat másként nem rendelkezik, a tanári munkakörben foglalkoztatott esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A tanításra fordított idő tizenöt százalékkal megemelhető, illetve csökkenthető, azzal a megkötéssel, hogy a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál.³⁸

(3) A tanításra fordított idő a (3) bekezdésben rögzítetthez képest tanári munkakörben minden év július 15. napjáig kiadott rektori utasításban csökkenthető illetve emelhető tizenöt százalékkal, legfeljebb két félév összefüggő időtartamra.

Az egyes tanári munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazási követelmények

45.§

Az egyes tanári munkakörök betöltéséhez jelen Szabályzatban és az Nftv-ben rögzített alapkövetelményeken túlmenően a jelölteknek a következő feltételeknek kell megfelelniük.

A nyelvtanár

46.§

(1) A nyelvtanárok kinevezésének feltételei:

- a) nyelvtanári egyetemi diploma, illetve mesterfokozat az oktatandó nyelvből,
- b) legalább kétéves oktatási vagy szakmai gyakorlat,
- c) korszerű nyelvoktatási módszerek ismerete és alkalmazása;
- d) a választott szakmai terület szakkifejezéseinek ismerete, valamint színvonalas szakszöveg fordítási képesség.
- e) A nyelvtanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
- f) az oktatott nyelv alapos és széleskörű ismerete, a gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához a foglalkozások vezetéséhez és a vizsgáztatáshoz szükséges felkészültség,

³⁸ Nftv. 34. § (2) bekezdés

- g) közreműködés oktatási segédletek, jegyzetek megírásában,
 - h) a nyelvek, a nyelvhasználat iránti mélyebb érdeklődés felkeltése, az idegen nyelvet eszközként használó hallgatók munkájának támogatása,
 - i) tevékeny részvétel az oktatóhelyi, lektorátusi és a szakmai közéletben.
- (2) A nyelvtanárok feladatai:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik szakértelmét.
 - b) az oktatott idegen nyelv(ek)ből színvonalas nyelvi órák vezetése;
 - c) segédletek, szakszöveg gyűjtemények összeállítása;
 - d) oktatás módszertani és oktatástechnikai eljárások fejlesztése;
 - e) a hallgatók nyelvtudásának gyarapítása, az érdeklődő hallgatók állami nemzetközi és egyéb nyelvvizsgára történő felkészülésének segítése;
 - f) a hallgatók tudásszintjének felmérése, vizsgáztatás;
 - g) rendszeres önképzés és továbbképzés útján új nyelvtanítási és szakmódszertani ismeretek megszerzése;
 - h) közreműködés az oktatási segédletek, jegyzetek, tananyagok írásában;
 - i) tevékeny részvétel az egyetemi és szakmai közéletben;
 - j) részvétel pályázatokon.
- (4) Ha az Egyetem olyan személlyel kíván munkaviszonyt létesíteni, akinél 2 év még nem telt el a diploma megszerzésétől, az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételtől el lehet tekinteni.

A testnevelő tanár

47.§

- (1) A testnevelő tanár kinevezésének feltételei:
- a) szakirányú végzettséget tanúsító egyetemi diploma, illetve mesterfokozat,
 - b) legalább kétéves oktatási vagy szakmai tapasztalat;
 - c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz és sportszervezéshez szükséges társalgási szintű ismerete.
 - d) A testnevelő tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - e) az oktatott szakágak (sportágak) magas szintű elméleti és gyakorlati ismeretének folyamatos fejlesztése,
 - f) általános tájékozottság a testnevelés és sport adott szakági gyakorlatában és szakirodalmában,
 - g) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése,
 - h) a tanórán kívüli testnevelésben, az egyetemi sportmunkában való aktív részvétel,
 - i) bekapcsolódás az egyetemi sportegyesület sportéletének vitelébe.
- (2) A testnevelő tanár feladatai:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik szakértelmét.
 - b) színvonalas testnevelési órák, hallgatók sportfoglalkozásának vezetése;
 - c) a hallgatók edzéseinek szakmai irányítása, felügyelete;
 - d) részvétel a tanórán kívüli testnevelésben, az egyetemi sportmunkában (edző, tanfolyamvezető, kollégiumi sportnevelő tanár, szervező-irányító, résztvevő, stb.)

- e) a fakultatív edzések, szabad időben folyó kötetlen sportprogramok feltételeinek megteremtése, szervezése és irányítása;
- f) korszerű edzésmódszertani ismeretek megszerzése, alkalmazása a testnevelésben;
- g) az intézmény dolgozói sportrendezvényeinek szervezése;
- h) egyetemi és egyetemközi sportrendezvények szervezése;
- i) részvétel pályázatokon, megbízások szerzése.

(3) Ha az Egyetem olyan személlyel kíván munkaviszonyt létesíteni, akinél 2 év még nem telt el a diploma megszerzésétől, az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételtől el lehet tekinteni.

A kollégiumi nevelőtanár

48.§

(1) A kollégiumi nevelőtanár kinevezésének feltételei:

- a) főiskolai oklevél, vagy egyetemi diploma, illetve mesterfokozat,
- b) lehetőség szerint az Egyetemmel már fennálló munkaviszony.

A kollégiumi nevelő tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik szakértelmét,
- b) a rábízott közösség tanulmányi, közművelődési tevékenységének segítése,
- c) a kollégiumi közösség életmódjának, életvitelének - az együttélés normáinak megfelelő - formálása,
- d) a kollégiumi tanári felügyelet ellátása,
- e) együttműködés a kollégium önkormányzati testületeivel.

A mérnökstanár, műszaki vagy gazdasági tanár, gyakorlati oktató, gyakorlatvezető, művésztanár, beszédfejlesztő tanár, énektanár, rendező, mozgásfejlesztő tanár

49.§

(1) A mérnökstanár, műszaki vagy gazdasági tanár, gyakorlati oktató, gyakorlatvezető, művésztanár, beszédfejlesztő tanár, énektanár, rendező, mozgásfejlesztő tanár kinevezésének feltételei:

- a) szakirányú végzettséget tanúsító egyetemi diploma, illetve mesterfokozat, (kiemelt egyenértékű művészeti díj),
- b) legalább kétéves oktatói vagy szakmai tapasztalat,
- c) legalább egy idegen nyelv, oktatáshoz szükséges, társalgási szintű ismerete.

(2) A mérnökstanárok, műszaki vagy gazdasági tanárok, gyakorlati oktatók, és gyakorlatvezetők, művésztanár, beszédfejlesztő tanárok, énektanárok, rendezők, mozgásfejlesztő tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik szakértelmét.
- b) az oktatott szakma magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,

- c) általános tájékozottság a szakma gyakorlatában és szakirodalmában,
 - d) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése.
- (3) Ha az Egyetem olyan személlyel kíván munkaviszonyt létesíteni, akinél 2 év még nem telt el a diploma megszerzésétől, az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételtől el lehet tekinteni.

A művésztanár

50.§

- (1) A művésztanárok kinevezésének feltételei:
- a) szakirányú végzettséget tanúsító egyetemi diploma, illetve mesterfokozat,
 - b) legalább kétéves oktatói vagy szakmai tapasztalat,
 - c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A művésztanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik szakértelmét.
 - b) az oktatott művészeti ág magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
 - c) általános tájékozottság a művészeti ág gyakorlatában és szakirodalmában,
 - d) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése.
- (3) Ha az Egyetem olyan személlyel kíván munkaviszonyt létesíteni, akinél 2 év még nem telt el a diploma megszerzésétől, az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételtől el lehet tekinteni.

A mestertanár

51.§

- (1) Mestertanár munkakörbe kinevezhető, aki
- a) felsőfokú végzettség és szakképzettség;
 - b) egy legalább C típusú középfokú állami vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga;
 - c) a betöltendő álláshely követelményeinek megfelelően meghatározott szakmai tapasztalat.
- (2) Mestertanárok folyamatos alkalmazásának feltételei:
- a) a munkakörére irányadó kötelező tanításra fordított idő teljesítése, a fennmaradó időben, felettese utasítása szerint mindazon feladatok ellátása, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik szakértelmét;
 - b) az oktatott szakma magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése;
 - c) általános tájékozottság a szakma gyakorlatában és szakirodalmában;
 - d) laboratóriumi és tantermi gyakorlatok, szemináriumok és előadások tartása;
 - e) részvétel a tananyagok és oktatási anyagok kialakításában, fejlesztésében;
 - f) részvétel tantárgyi programok kidolgozásában, tantárgyfelelősi feladatok ellátásában;
 - g) a beadott hallgatói feladatok (dolgozatok, számítások, gyűjtemények, rajzok stb.) értékelése, elbírálása;
 - h) részvétel a hallgatói gyakorlatokkal kapcsolatos teendők ellátásában;

- i) megbízás alapján részvétel a záróvizsgák és felvételi vizsgák lebonyolításában;
- j) részvétel az egyetemi (kari) közéletben;
- k) részvétel minden egyéb, az oktatással, kutatással és az Egyetem, a kar működésével kapcsolatos olyan munkában, amellyel az illetékes munkáltatói jogkörgyakorló megbízza.

A kutatói munkakör betöltésére vonatkozó általános követelmények

52.§

- (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki - a munkaszerződésében meghatározottak alapján - a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is.³⁹
- (2) A kutatók alkalmazása általában határozatlan időre történik. Bármely kutatói besorolásban az érintett alkalmazott egyetértésével, határozott időre történik az alkalmazás abban az esetben, ha az álláshelyet meghatározott időtartamra támogatott szerződéses kutatási feladat végrehajtására hozták létre vagy tartósan távollévő kutató helyettesítését szolgálja.
- (3) Az Egyetemen kutatói munkakörben olyan mesterfokozattal és szakképzettséggel rendelkező szakember foglalkoztatható, aki a kutató-fejlesztő munkához megfelelő tudással és készséggel rendelkezik, megfelel a jogszabály, illetve az Egyetem által a beosztásához előírt kutatói követelményeknek.
- (4) Az egyes kutatói besorolások esetében megkövetelt kutatói gyakorlati idő elsősorban abban az esetben vehető figyelembe, ha ez alatt a kinevezendő jelölt kutatói munkaterv szerint tevékenykedett és rendszeresen publikált. Ilyen feltételek mellett lehet figyelembe venni a gyakorlati idő számításánál a doktori (PhD) képzés időtartamát is.
- (5) A kutatói munkakörbe foglalkoztatására pedig jelen Szabályzat 9. § (1)-(2) bekezdéseiben foglalt követelményeket is alkalmazni kell.

Az egyes kutatói munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazási követelmények

53.§

Az egyes kutatói munkakörök betöltéséhez jelen Szabályzatban és az Nftv-ben rögzített alapkövetelményeken túlmenően a jelölteknek a következő feltételeknek kell megfelelniük.

A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor

54.§

- (1) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor kinevezésének feltételei:
 - a) megfelelő egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség, doktori fokozat,
 - b) legalább egy idegen nyelvből "C" típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
 - c) legalább egy idegen nyelven publikálásra való képesség,

³⁹ Nftv. 33. § (1) bekezdés

- d) képes önálló kutatócsoport vezetésére, iskolateremtő tevékenységet folytat,
 - e) legyen tájékozott tudományágának hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább azokat, fejtsen ki kiemelkedő tudományos kutatói munkásságot,
 - f) alkalmas a hallgatók, doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának vezetésére,
 - g) tantárgyak idegen nyelven történő meghirdetésére és megtartására való képesség,
 - h) rendelkezik tudományágának mértékadó körei előtt hazai és nemzetközi elismertséggel, amit a hazai és külföldi publikációk, szakkönyvek, hazai és nemzetközi konferenciákon történő részvétel is bizonyít.
- (2) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a gyakorlati szférával, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) aktív tevékenység kifejtése a tudományszervezési feladatok végzésében,
 - f) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - g) egyetemi szakmai közéleti tevékenység,
 - h) intézményének, illetőleg országának szakmai képviselője,
 - i) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - j) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban.
- (3) A kutatóprofesszori és tudományos tanácsadói jogviszony megszűnésére a 32.§ megfelelően alkalmazandó.
- (4) A tudományos tanácsadó feladatai:
- a) önálló tudományos alkotó munka végzése, igény szerinti kutatócsoport szervezése és irányítása, részvétele a nemzetközi kutatási együttműködésben;
 - b) rendszeres kapcsolattartás a hazai és nemzetközi szakmai közélettel, tudományszervező munka végzése;
 - c) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében és a tudományos minősítésben;
 - d) tudományos színvonalú kutatási eredmények közzététele, szakkönyv írása;
 - e) igény szerint részvétel a graduális és posztgraduális képzésben;
 - f) alkotó módon részvétel a kutatóhelye, az Egyetem, a Kar tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében;
 - g) Kutató professzor:
 - h) részvétel az Egyetem stratégiai döntéseinek meghozatalában;
 - i) széleskörű kapcsolatrendszerének hasznosítása az Egyetem fejlesztése érdekében;
 - j) elismert tudományszervezési és tudományos közéleti tevékenység kifejtése itthon és külföldön.

A tudományos főmunkatárs

55.§

- (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:

- a) megfelelő egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség, doktori fokozat,
- b) legalább egy idegen nyelvből "C" típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
- c) képesség legalább egy idegen nyelven szabad előadás tartására és vitában való részvételre,
- d) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- e) legyen alkalmas hazai és nemzetközi tudományos fórumokon szakterületének megfelelő szintű képviselőjére,
- f) legyen alkalmas több kutató munkájának irányítására,
- g) tartson rendszeres kapcsolatot a gyakorlattal, és segítse a tudományos eredmények megvalósítását,

(2) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
- b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
- c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
- d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a gyakorlati szférával, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
- e) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
- f) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
- g) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
- h) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban,
- i) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

(3) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feladatai:

- a) önálló kutatómunka végzése, igény szerint kutatócsoport irányítása, komplex kutatások összefogása, tudományszervezési feladatok ellátása;
- b) jelentős szakirodalmi tevékenység folytatása, publikálás hazai és külföldi folyóiratokban, szakkönyvekben;
- c) részvétel a kutató utánpótlás nevelésében;
- d) a tudományos eredmények elterjedésének, gyakorlati alkalmazásának elősegítése;
- e) pályázatok készítésével, szervezésével és vezetésével hozzájárulás az Egyetem tudományos tevékenységének bővüléséhez és továbbfejlődéséhez;
- f) aktív részvétel a munkahelyi és tágabb tudományos közéletben;
- g) felkérésre részvétel az Egyetem oktató munkájában;
- h) idegen nyelven előadások megtartása.

A tudományos munkatárs

56.§

(1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:

- a) egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség, doktori fokozat,
- b) legalább egy idegen nyelvből "C" típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
- c) legalább egy idegen nyelven szabadon történő kommunikációra való képesség,

- d) legyen alkalmas önálló kutatómunkára mind egyénileg, mind csoportos kutatás keretében.
 - e) legyen képes a kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának elősegítésére.
 - f) rendelkezzen legalább három éves kutatói-oktatói, ennek hiányában legalább három éves szakmai gyakorlattal.
- (2) A tudományos munkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - b) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.
- (3) A tudományos munkatárs feladatai:
- a) szakterületén önálló kutatómunka végzése;
 - b) tudományos eredményeinek rendszeres publikálása hazai és idegen nyelven, törekvés azok gyakorlati hasznosítására;
 - c) közreműködés tudományos kapcsolatok építésében és fenntartásában;
 - d) megbízás esetén részvétel az Egyetem oktató munkájában;
 - e) a tudományos munka iránt érdeklődő hallgatók megismertetése a kutatási módszerek elemeivel, szükség szerint ilyen tevékenység irányítása, hallgatói gyakorlati foglalkozások vezetése, szakdolgozat, diplomaterv, TDK munka irányítása;
 - f) törekvés a tudományos főmunkatársra vonatkozó követelmények kielégítésére.

A tudományos segédmunkatárs

57.§

- (1) A tudományos segédmunkatárs kinevezésének feltételei:
- a) egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség, doktori képzés megkezdése,
 - b) legalább egy idegen nyelvből "C" típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
 - c) képesség az adott tudományterület hazai és nemzetközi szakirodalmában való tájékozódásra,
 - d) a kutató-fejlesztő munka végzéséhez szükséges alapvető elméleti, gyakorlati és módszertani ismeretek,
 - e) eredményes kutató-fejlesztő munka végzésére való képesség, a kutatómunkában irányítással történő részvétel.
- (2) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - b) résztémákban önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
 - d) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére.
- (3) A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.
- (4) tudományos segédmunkatárs feladatai:
- a) tudományos kutatómunka alapvető módszereinek elsajátítása, felkészültségének rendszeres gyarapítása;
 - b) szakmai irányítással kutatómunka végzése;
 - c) részvétel a kutatóhelyi feladatok megoldásában, résztémák önálló kidolgozása;

- d) doktori témaválasztás, felkészülés a PhD fokozat megszerzésére;
- e) a hazai és külföldi szakirodalom rendszeres tanulmányozása;
- f) kutatási eredményeinek feldolgozása, publikálása;
- g) hallgatói gyakorlati foglalkozások vezetése;
- h) külföldi tanulmányút megszerzésére pályázatok készítése és benyújtása.

Az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját segítők, a felsőoktatási intézmény működésével összefüggő feladatokat ellátók, közművelődési és közgyűjteményi területen foglalkoztatottak

58.§

- (1) Az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját egyéb munkakörbe foglalkoztatott munkavállalók segítik, például ügyvivő-szakértői, ügyintézői munkakörben foglalkoztatottak. Ezekről eltérő munkaköri megnevezés használható.
- (2) Az Egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására például pénzügyi-gazdasági, műszaki-szolgáltató, szakmai-szolgáltató, ügyviteli, kiségitői munkakör létesíthető. Ezekről eltérő munkaköri megnevezés használható.
- (3) A köznevelési, közművelődési, közgyűjteményi, egészségügyi ellátással foglalkozó szervezeti egységben foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (4) Amennyiben az (1) és (2) bekezdésben nevesített munkakörök használatára kerül sor, úgy az azokban foglalkoztatottakra a következő alkalmazási követelmények irányadóak:

- Az ügyvivő szakértő munkakörben történő alkalmazás feltételei: a) a munkakör ellátásához szükséges egyetemi diploma, illetve mesterfokozat vagy alapfokozat és szakképzettség, b) alapvető számítógép-használói ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.
- A tanszéki mérnök munkakörben történő alkalmazás feltételei: a) a munkakör ellátásához szükséges egyetemi diploma, illetve mesterfokozat vagy alapfokozat és szakképzettség, b) alapvető számítógép-használói ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.
- Az ügyintéző munkakörben történő alkalmazás feltételei: a) középiskolai végzettséget igazoló szakképesítés vagy középiskolai végzettség és az ellátandó munkakörhöz szükséges felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító – felsőfokú szakképesítést igazoló – bizonyítvány vagy ilyen alapfokozat, b) az adott munkakör betöltéséhez szükséges számítógép-használói ismeretek és azok alkalmazásának képessége, c) az ellátandó ügyintézői feladatokhoz (gazdasági, műszaki vagy igazgatási) szükséges igazolt ismeretek.
- Az ügyviteli munkakörben történő alkalmazás feltételei: a) alapfokú vagy középiskolai végzettség és arra épülő szakirányú képesítés vagy alapfokozat, b) a betöltendő munkakörben ellátandó feladatokhoz szükséges számítógép-használói ismeretek és azok alkalmazásának képessége, c) az ellátandó ügyviteli feladatokhoz szükséges igazolt ismeretek.
- A szakmai szolgáltató munkakörben történő alkalmazás feltételei: a) alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítés vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvány vagy alapfokozat és szakirányú szakképzettség, b) az ellátandó szolgáltatói feladatokhoz szükséges számítógép-használói és/vagy más speciális szakmai ismeretek.

- A műszaki szolgáltató munkakörben történő alkalmazás esetén feltétel az alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítés vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvány vagy alapfokozat és szakirányú szakképzettség.

ÖTÖDIK RÉSZ

AZ OKTATÓI-KUTATÓI KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ TÁMOGATHATÓ CÉLOK ÉS AZ EHEZ AZ EGYETEM ÁLTAL BIZTOSÍTHATÓ FELTÉTELEK

Általános elvek

59.§

- (1) A munkáltatói jogkör gyakorlója - a pénzügyi ellenjegyzésre jogosult által kiadott pénzügyi ellenjegyzés mellett - az oktatókkal és kutatókkal szemben támasztott követelmények teljesítését, különösen a következő §-ban meghatározott formák keretei között támogathatja. A rendelkezésre álló feltételektől függően, a Szabályzatban rögzített támogatások köre és mértéke a (2) és (3) bekezdésekben foglaltak figyelembe vételével bővíthető.
- (2) A követelmények teljesítését szolgáló szabadidő, illetve rendkívüli szabadság nem eredményezhet bér- vagy más költségtöbblet igényt.
- (3) Az oktatóval, illetve kutatóval szemben támasztott követelmények teljesítését elősegítő anyagi jellegű támogatást, amely tanulmányok folytatását szolgálja, tanulmányi szerződésben, írásban kell rögzíteni. A tanulmányi szerződésben minden esetben meg kell határozni az alkalmazott kötelezettségeit, támogatott követelmény teljesítésének elmulasztása esetén alkalmazandó eljárást, illetve az ilyen esetben felvetődő visszatérítési kötelezettséget.

Támogatható célok

60.§

- (1) Az oktatókkal, tanárokkal és kutatókkal szemben támasztott követelmények teljesítése érdekében különösen az alábbi célkitűzések megvalósítása támogatható, minden esetben a kizárólag a fedezet rendelkezésre állásának függvényében:
- a) szakirányú továbbképzés, illetve indokolt esetben a szakterületnek megfelelő újabb diploma megszerzése;
 - b) szakterület szerinti tanfolyamos továbbképzés;
 - c) bel- és külföldi tanulmányút;
 - d) nyelvtanfolyamon való részvétel;
 - e) szervezett doktori képzésben való részvétel;
 - f) hazai és külföldi tudományos rendezvényeken való részvétel;
 - g) külföldi tartós ösztöndíjak elnyerése;
 - h) az önálló kutatáshoz szükséges feltételek és lehetőségek biztosítása;

- i) tudományos és szakmai közéletben feladatok vállalása;
- j) hazai és nemzetközi tudományos és szakmai szervezetekben vállalt tagsággal kapcsolatos feladatok ellátása;
- k) nemzetközi oklevél, külföldi vendégoktatói tapasztalat;
- l) lehetőségek és feltételek biztosítása az MTA Doktora cím megszerzéséhez;
- m) vendégelőadói tevékenység végzése;
- n) meghatározó szerep biztosítása az oktató-kutatói utánpótlás kiválasztásában, képzésében, minősítésében;
- o) a nyelvi, pedagógiai, oktatástechnikai továbbképzésen való részvétel;
- p) második nyelvből állami vagy nemzetközi nyelvvizsga letétele;
- q) az oktató nyelvterület országaiba való kiküldetés, nyelvi módszertani és külföldi nyelvi továbbképzésben való részvétel;
- r) az egyéni, minőségi sportedzői tevékenység végzése;
- s) testnevelési és sportoktatói továbbképzésen való részvétel, szakedzői képesítés(ek) megszerzése.

A támogatások főbb formái

61.§

(1) A követelmények teljesítéséhez - külön megállapodás alapján - nyújtott egyetemi támogatás főbb formái a következők lehetnek:

a) munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés:

legfeljebb két féléven keresztül, hetenként fél nap nyelvtanulási célú távolmaradás engedélyezhető félintenzív nyelvtanfolyamon való részvétel érdekében

b) rendkívüli szabadság:

ba) doktori (PhD) tudományos fokozat megszerzésére legfeljebb tizenkét hónap - fizetés nélküli - rendkívüli szabadság vehető igénybe, amely a felkészülést és a vizsgákra fordított időt is magába foglalja;

bb) intenzív nyelvtanfolyamon való részvételre összesen legfeljebb tizenkét hónap - fizetés nélküli - rendkívüli nyelvtanulási szabadság engedélyezhető;

bc) olyan esetben, amikor az oktató vagy kutató előzőekben meghatározott rendkívüli szabadságban nem részesülhet, de hazai vagy külföldi képzésre, továbbképzésre ettől függetlenül szabadságot kíván igénybe venni, legfeljebb tizenkét hónap - fizetés nélküli - szabadságot vehet igénybe;

bd) A kinevezési jogkör gyakorlója, ha a kutatónak a kutatás-fejlesztési munka eredménye hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéshez előzetesen hozzájárult - a kutatóval kötött megállapodás alapján a kutató számára a megállapodásban meghatározott tartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

c) képzéshez nyújtott anyagi támogatás:

ca) a követelmények teljesítését szolgáló szakmai, illetve idegennyelv képzésben, továbbképzésben történő részvétel, amennyiben erre forrás biztosítható, az oktató, illetve kutató, tanulmányi szerződésben meghatározott feltételek szerint tandíj, tankönyv- és útiköltség-térítésben részesülhet;

cb) a dékán kezdeményezésére a rektor - a kancellár egyetértésével -, írásbeli megállapodás alapján hozzájárulhat az oktató vagy kutató doktori (PhD) fokozatának megszerzési költségeihez;

- d) külföldi tanulmányutak támogatása:
a rektor külföldi tanulmányutat kiküldetésnek minősíthet.

HATODIK RÉSZ

AZ ALKALMAZOTTAK TELJESÍTMÉNYÉNEK ÉRTÉKELÉSE

A teljesítményértékelés

62.§

- (1) Az Egyetemen a Minőségügyi és Teljesítmény-menedzsment Igazgatóság felügyeli és koordinálja a teljesítményértékelési és ösztönzési rendszer kidolgozását és karbantartását, az oktatók teljesítményértékelésének és minősítésének folyamatát.
- (2) A Minőségügyi és Teljesítmény-menedzsment Igazgatóság kidolgozta az Egyetem teljesítménymenedzsment rendszerének koncepcióját, mely dokumentum a teljesítményértékelés (TÉR) és az azt körbevevő környezet (TMR) elemeinek, a köztük lévő kapcsolatoknak, és az egyes elemek működésének, valamint a kiépítés és bevezetés feladatainak első tervezete.
- (3) A teljesítmény menedzsment rendszer kiépítését követően az arra vonatkozó külön szabályzat alapján történik az Egyetemen a teljesítményértékelés.
- (4) A teljesítményértékelés nem csak az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatottak esetében, hanem az egyéb munkakörben foglalkoztatottak esetében is a teljesítménymenedzsment rendszer keretében történik a teljesítményértékelés.

A differenciáló jövedelemelosztás

63.§

- (1) A differenciáló jövedelemelosztás körébe sorolt juttatások, melyek a jelen Szabályzatban külön rögzítésre kerültek:
 - Kereset-kiegészítés
 - Prémium
- (2) A teljesítményértékelési rendszer bevezetését követően arra épülően történik majd a prémium megállapítása.

A foglalkoztatási követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményei

64.§

- (1) Jelen Szabályzatban meghatározott követelmények nem megfelelő szintű teljesítésére az alkalmazottat a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban figyelmeztetheti.
- (2) A tartósan alacsony szinten teljesítők nem részesülhetnek többletjárandóságban, továbbá a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a szükséges intézkedéseket megtenni (pl. más munkakörbe helyezés, új feladatok meghatározása stb.).

- (3) A munkáltatói jogkör gyakorlója megítélése szerint és a jogszabályoknak megfelelően alkalmazhatja továbbá az indokolt jogkövetkezményeket.

HETEDIK RÉSZ

ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK ÉS KITÜNTETÉSEK

Az Nftv. alapján adományozható címek

65.§

A szenátus az óraadó oktatónak, a következő címeket adományozhatja:

- a) magántanár, ha az érintett rendelkezik doktori fokozattal;
- b) címzetes egyetemi docens, illetve címzetes egyetemi tanár, ha az érintett országosan elismert szaktekintély;
- c) mesteroktató, ha az érintett kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végez;⁴⁰ mestertanár, ha az érintett az Egyetemen oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző oktató, vagy tanár.⁴¹

Az Nftv. alapján adományozható „Professor Emeritus” cím

66.§

(1) Annak aki egyetemi, illetve főiskolai tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel alkalmazotti jogviszonyát megszüntetik, a Szenátus határozatlan időre szóló „Professor Emeritus” vagy „Professor Emerita” (továbbiakban: Professor Emeritus) címet adományozhat.⁴²

(2) A Professor Emeritust megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek az oktatókra vonatkoznak és jellegüknél fogva nem kötődnek munkaviszonyhoz.

67.§

(1) A Szenátus „Professor Emeritus” címet adományozhat annak a nyugalmazott, illetve nyugállományba vonuló egyetemi, illetve főiskolai tanárnak, aki megfelel a következő feltételeknek:

- a) legalább tíz évig dolgozott egyetemi tanárként, főiskolai tanárként, egyetemi docensként, vagy főiskolai docensként a Szent István Egyetemen, illetve jogelőd intézményeinek valamely intézetében vagy tanszékén;
- b) szakterületén nemzetközileg is elismert oktató és kutató munkát végzett;
- c) kiemelkedő részt vállalt az általa oktatott tantárgy(ak) tartalmának és tananyagának korszerűsítésében és fejlesztésében, s ezt az alkotó tevékenységet értékes tankönyv(ek), szakkönyv(ek) és egyetemi jegyzetek(ek) is igazolják;

⁴⁰ Nftv. 32. § (2) bekezdés

⁴¹ Nftv. 32. § (3) bekezdés

⁴² Nftv. 32. § (1) bekezdés

- d) eredményes munkát végzett az oktatói és kutatói utánpótlás nevelésében, az egyetem tudományos kutatási és közéleti tevékenységének fejlesztésében.
- (2) Az (1) bekezdés (a) pontjában meghatározott tíz évből más egyetemen végzett vezető oktatói tevékenység alapján legfeljebb öt évet el lehet ismerni, azzal a feltétellel, hogy nyugállományba vonulását közvetlenül megelőzően az Egyetemmel állt teljes munkaidőben alkalmazotti jogviszonyban.

A „Professor Emeritus” cím adományozásának rendje

68.§

- (1) A cím adományozását - a nyugdíjas, illetve a nyugállományba vonuló egyetemi, illetve főiskolai tanár kifejezett hozzájárulása esetén - kezdeményezheti:
- a) a rektor;
 - b) a campus főigazgató.
- (2) Az előterjesztést - a jelölt oktatói és tudományos kutatási tevékenységét tartalmazó dokumentumok (szakirodalmi közlemények, kitüntetések, címek stb.) felsorolásával részletesen indokolni kell.

69.§

- (1) A cím adományozására vonatkozó előterjesztést minden évben az átadás előtt legalább hatvan nappal kell a rektorhoz címezve benyújtani, illetve a rektor döntése esetén a szenátus elé terjeszteni.
- (2) A „Professor Emeritus” cím adományozásáról magyar és latin nyelvű oklevél készül, amelyet a Szenátus ünnepélyes ülésén kell átadni.

70.§

- (1) A Professor Emeritus cím juttatással nem jár, feladat ellátás esetén külön megállapodás megkötése szükséges.
- (2) A Professor Emeritus megállapodás alapján részt vehet különösen:
- a) alap- és mesterképzésben, szakirányú, valamint a tudományos (doktori) továbbképzésben;
 - b) a karon, illetve az adott szervezeti egységben folyó tudományos kutatómunkában.
- (3) A megállapodás megkötésére, módosítására az Egyetem részéről a rektor jogosult. Megállapodás alapján juttatás megállapítása a Gazdálkodási Szabályzatban foglaltak szerint történhet.

A „Rector emeritus” és az „Örökös rector emeritus” címek

71.§

- (1) A rector emeritus az Egyetem korábbi rektora, akinek a Szenátus ezt a címet titkos szavazással és minősített kétharmados többséggel adományozza. A rector emeritus cím a hivatalban levő rektor ciklusának végéig szól, és egyidejűleg egy korábbi rektor lehet a cím birtokosa. A rector emeritus tanácskozási joggal vesz részt a Szenátus ülésein.
- (2) A Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem Szenátusa „örökös rector emeritus” címet adományozhat. Az örökös rector emeritus cím az egyetem élén legalább két ciklust betöltő és az intézmény működését továbbra is segítő rektor számára adományozható, akinek a Szenátus

ezt a címet titkos szavazással és minősített kétharmados többséggel adományozza. Az örökös rektor emeritus tanácskozási jogkörrel vesz részt a Szenátus ülésein.

A rektori megbízott

72.§

- (1) A rektori megbízott az Egyetem vezetését segítő, a rektor által felkért, vezetőnek nem minősülő, a Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetemmel munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személy.
- (2) A rektori megbízott feladatait a rektor határozza meg.

A kitüntetések

73.§

- (1) Állami kitüntetések adományozásának rendjét a rá irányadó jogszabályok tartalmazzák.
- (2) Az Egyetemi kitüntetések részletes szabályai (fajtai, kritériumai, adományozás rendje, kapcsolódó juttatások) külön szabályzatban kerülnek meghatározásra.

NYOLCADIK RÉSZ

A HABILITÁCIÓRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A habilitációra vonatkozó szabályok

74.§

- (1) Az Egyetem a tudományos vagy művészeti fokozattal rendelkezők oktatói és előadói képességének, valamint szakmai teljesítményének megítélése érdekében - erre irányuló kérelem esetén - habilitációs eljárást folytat le.
- (2) A habilitációs eljárás részletes szabályait a Habilitációs Szabályzat határozza meg.

KILENCEDIK RÉSZ

AZ ALKALMAZOTTAK FELELŐSSÉGI RENDSZERE

A kártérítési felelősség

75.§

- (1) Jelen Szabályzat alkalmazásában a kár az Egyetem mindennemű vagyonában bekövetkezett csökkenés, amely azalkalmazott jogellenes, felróható magatartásával, tevékenységével vagy mulasztásával okozati összefüggésben következett be.
- (2) Azalkalmazott a munkaviszonyából eredő kötelezettségének gondatlan vagy szándékos megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik (vétkességi felelősség). A kártérítési felelősség alapjára, a szándékosság, gondatlanság fogalmára, a több alkalmazott által együttesen okozott kárért való felelősség, a megrongált, elveszett vagyontárgy értékének megállapítása szabályaira, a munkáltató kárigényének érvényesítésére az Mt. rendelkezéseit

jelen Szabályzatban és a munkavállalói károkozással kapcsolatos eljárásról szóló munkáltatói utasításban foglaltakkal együttesen kell alkalmazni.

A leltárfelelősség speciális szabályai

76.§

A leltárfelelősségre az Mt. XIV. fejezet 182-188. § szabályait, jelen Szabályzatban és az intézményi leltárkezelési szabályzatokban foglaltakkal együttesen kell alkalmazni.

TIZEDIK RÉSZ

VEGYES RENDELKEZÉSEK

A munkavállaló adatközlési kötelezettsége

77.§

(1) A munkavállaló köteles a munkáltatót minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a foglalkoztatására vonatkozó Nftv., Mt. és jelen Szabályzatban meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges⁴³.

(2) A munkavállaló – az alkalmazotti nyilvántartás naprakész állapotának biztosítása érdekében - a változás bekövetkeztétől, illetve az ezt igazoló irat kézhezvételéről számított tizenöt napon belül köteles közölni a munkáltatójával:

- a) nevének, lakcímének megváltozását;
- b) magasabb végzettség, képzettség megszerzését;
- c) tudományos fokozat-szerzését;
- d) ha a Mt. 294. § (1) bekezdés gb)-gg) alpontja szerint nyugdíjasnak minősül;
- e) minden olyan tény, adatot, körülményt vagy ezek változásáról tájékoztatást, amely a jogviszonya fenntartása, valamint a foglalkoztatására vonatkozó Nftv. Mt. és jelen Szabályzatban meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

(3) A munkavállaló ezen kötelezettségei megsértéséért felelősséggel tartozik.

(4) Az Egyetem köteles fenti adatok kezelése során az adatvédelmi rendelkezéseket betartani.

A munkavállalókra vonatkozó személyügyi nyilvántartás

78.§

(1) Az Egyetem azokat az adatokat tarthatja nyilván, amelyek az intézmény rendeltetésszerű működéséhez, a munkáltatói jogok gyakorlásához, a képzés megszervezéséhez nélkülözhetetlenek, továbbá amelyek a jogszabályokban és az Egyetem szervezeti és működési szabályzatában biztosított kedvezményekre való igényjogosultság elbírálásához és igazolásához szükségesek. E célból azok az adatok kezelhetők, amelyekből megállapítható a jogosult személye és a kedvezményre való jogosultsága.

(2) Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait csak a foglalkoztatással, juttatások, kedvezmények, kötelezettségek megállapításával és teljesítésével, állampolgári jogok és

⁴³ Mt. 6. § (4) bekezdés

kötelezettségek teljesítésével kapcsolatosan, nemzetbiztonsági okokból, az Nftv.-ben meghatározott nyilvántartások kezelése céljából, a célnak megfelelő mértékben, célhoz kötötten kezelheti. Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait - ha a társadalombiztosítási szabályok eltérően nem rendelkeznek - a foglalkoztatás megszűnésétől számított tíz évig kezelheti.

(3) Önkéntes adatszolgáltatás esetén az érintettet tájékoztatni kell arról, hogy az adatszolgáltatásban való részvétel nem kötelező.

(4) Statisztikai célra csak az Nftv. mellékletében meghatározott adatok használhatók fel és adhatók át statisztikai felhasználás céljára személyazonosításra alkalmatlan módon.

(5) Az alkalmazottakra vonatkozó nyilvántartás rendszerét, a nyilvántartás vezetésére jogosultak körét és az adatkezelés szabályait a vonatkozó jogszabályok keretei között rektori utasítás állapítja meg.

Vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség

79.§

A vezetők, kötelezettségvállalók, a döntés-előkészítésében, a közbeszerzésben, az ellenőrzésben részt vevők az egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény 3.§ eb) pontja alapján vagyonyilatkozat-tételre kötelezettek.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása, a jelenléti ív

80.§

(1) Az Egyetem, mint munkáltató naprakész munka- és pihenőidő nyilvántartást vezet, amelynek keretében nyilvántartja a rendes és rendkívüli munkaidő, a készenlét, és a szabadság tartamát.⁴⁴ A naprakész nyilvántartás biztosítása érdekében, az alkalmazott - a kötetlen munkarendben foglalkoztatottak kivételével - köteles jelenléti íven naprakészen vezetni és aláírásával igazolni

a) a rendes és rendkívüli munkaidejét, készenlétét;

b) a munkahelyről való távolmaradását (szabadság, betegség stb.), illetve a pihenőidejét.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő tartamának, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.⁴⁵

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott jelenléti ív alapján a szervezeti egység vezetője által kijelölt személy elkészíti a munkáltató által előírt formában a „Jelenlét-távollét jelentés”-t, amely a bérszámfejtés alapját képezi, amelynek valódiságát a készítő és az egység vezetője kézjegyével igazolja.

Átmeneti rendelkezések

81.§

(1) A munkáltatónak az Nftv. 117/C.§ (6) alapján a jogállásváltozás folytán létesített munkaviszony első öt évében (azaz 2026. január 31-ig) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek (Kjt.) a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait még alkalmazni kell.

(2) A munkáltatónak az Nftv. 117/C.§ (6) alapján a jogállásváltozás folytán létesített munkaviszony első évében (azaz 2022. január 31-ig) a Kjt. munkáltatói felmentésre

⁴⁴ Mt. 134. § (1) bekezdés

⁴⁵ Mt. 134. § (2)

vonatkozó szabályait még alkalmazni kell. A megjelölt időszak elteltét követően a munkaviszony megszüntetésére az Mt. vonatkozó rendelkezései alkalmazandók.

Záró és hatályba léptető rendelkezések


82.§

- (1) Jelen szabályzatot a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Szenátusa 2021. február 01-jén véleményezte és annak tartalmával a 5/2021 (II.01.) számú határozatával 21 igen 0 nem szavazati arányban egyetértett.
- (2) A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának II. kötetét képező Foglalkoztatási Követelményrendszert a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemért Alapítvány, mint fenntartó a ...19/2021 (II.01.)..... számú Kuratóriumi Határozatával fogadta el.
- (3) A szabályzat és mellékletei az elfogadással egyidejűleg hatályba lépnek, ezzel egyidejűleg az Egyetem korábbi Foglalkoztatási Követelményrendszere és mellékletei hatályukat veszítik.
- (4) Jelen szabályzat közzétételéről a Rectori Kabinet gondoskodik.


Gödöllő, 2021. február 01.

Az Egyetem Szenátusa képviselőjében:

A Fenntartó képviselőjében:


Prof. Dr. Gyuricza Csaba
rektori jogkörben eljáró általános
rektorhelyettes
a Szenátus elnöke




Dr. Csányi Sándor
a Kuratórium Elnöke
Magyar Agrár- és Élettudományi
Egyetemért Alapítvány
Fenntartó