



**A NEMZETI KÖSZOLGÁLATI EGYETEM
SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATA**

II. KÖTET

FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER

1. számú melléklet

FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT

Szenátusi döntés	Fenntartói döntés
Elfogadta a Szenátus 59/2019. (V. 29.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó 27/2019. (VI.26.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus az 50/2019. (IX. 18.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó az 58/2019. (IX. 19.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 23/2020. (I. 29.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó az 1/2020. (I. 31.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 31/2020. (II. 26.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 2/2020. (II. 28.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus az 55/2020. (IV. 24.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 6/2020. (IV. 24.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus az 109/2020. (X. 21.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 38/2020. (X. 27.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 118/2020. (XII.17.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 47/2020. (XII.22.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 37/2021. (III. 18.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 15/2021. (III. 23.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 46/2021. (IV. 15.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 23/2021. (IV. 22.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 116/2021. (XI. 24.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 47/2021. (XI. 30.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 93/2022. (VII. 13.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 93/2022. (VII. 13.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 114/2022. (X. 19.) számú határozatával.	Jóváhagyta a Fenntartó a 114/2022. (X. 19.) számú határozatával.

2019.

TARTALOMJEGYZÉK

ELSŐ RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
<i>A Szabályzat hatálya.....</i>	4
<i>A munkáltatói jogkör gyakorlása</i>	6
<i>A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok.....</i>	7
MÁSODIK RÉSZ A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY LÉTREJÖTTÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZÚNÉSÉNEK SZABÁLYAI	8
I. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	8
<i>A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai</i>	13
II. FEJEZET A PÁLYÁZATI ELJÁRÁS RENDJE	13
<i>A pályázati felhívás.....</i>	13
<i>A pályázat benyújtása.....</i>	18
<i>A pályázat értékelése, rangsorolása és a pályázati döntés</i>	19
<i>A foglalkoztatás általános feltételei</i>	21
III. FEJEZET AZ OKTATÓI, KUTATÓI ÉS A TANÁRI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK SZABÁLYAI	22
<i>A tanársegéd</i>	24
<i>Az adjunktus.....</i>	25
<i>Az egyetemi docens.....</i>	26
<i>Az egyetemi tanár</i>	27
<i>A mesteroktató</i>	29
<i>A kutatói munkakör létesítése, az alkalmazás követelményei</i>	29
<i>A tudományos segédmunkatárs.....</i>	30
<i>A tudományos munkatárs.....</i>	31
<i>A tudományos főmunkatárs</i>	31
<i>A kutatóprofesszor</i>	33
<i>A tanári munkakör létesítése és az alkalmazás követelményei.....</i>	34
<i>A mérnöktanár.....</i>	34
<i>A nyelvtanár.....</i>	35
<i>A testnevelő tanár</i>	35
<i>A kollégiumi nevelőtanár</i>	36
III/A. FEJEZET SPECIÁLIS KÉPZÉSI TEVÉKENYSÉGET ELLÁTÓ MUNKAKÖR LÉTESÍTÉSE ÉS AZ ALKALMAZÁS KÖVETELMÉNYEI	36
<i>A továbbképzési oktató</i>	36
<i>A műszaki tanár</i>	36
<i>A szakoktató.....</i>	37
<i>A gyakorlati oktató</i>	37
IV. FEJEZET AZ OKTATÓI, KUTATÓI MUNKÁT SEGÍTŐ ÉS EGYÉB (FUNKCIONÁLIS) MUNKAKÖRÖKBEN TÖRTÉNŐ ALKALMAZÁS SZABÁLYAI	37
<i>Az oktatói, kutató munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkaköri csoportok</i>	37
<i>A tanszéki mérnöki munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....</i>	38
<i>A közgyűjteményi szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....</i>	38
<i>Alkotó jellegű szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....</i>	38
<i>Informatikai szolgáltató munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	39
<i>Az ügyvivő-szakértői munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	39
<i>Az ügyintézői munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....</i>	39
<i>Az ügyviteli munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	40

<i>A szakmai műszaki szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	40
V. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA	41
<i>A foglalkoztatási jogviszony módosításának általános szabályai</i>	41
<i>A munkakör módosítása</i>	41
<i>Belső áthelyezés</i>	41
VI. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSÉNEK ÉS MEGSZÜNTETÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	42
<i>Az oktató, kutató, tanár jogviszonyának megszüntetése felmentéssel</i>	45
<i>Az oktató jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva</i>	46
HARMADIK RÉSZ A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY TARTALMA	47
VII. FEJEZET A FOGLALKOZTATOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	47
<i>A foglalkoztatottak általános jogai és kötelezettségei</i>	47
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok jogai</i>	48
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok kötelezettségei</i>	49
VIII. FEJEZET A TANÍTÁSRA FORDÍTOTT IDŐRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK	50
IX. FEJEZET A MINŐSÍTÉS ÉS A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE	54
<i>A foglalkoztatottak minősítése</i>	54
<i>A foglalkoztatottak teljesítményértékelése</i>	57
<i>A közalkalmazottak egyéni karrierterve</i>	61
<i>A minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elvei</i>	62
<i>A kiválóság egyetemi elismerése</i>	63
X. FEJEZET ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK	65
<i>Általános szabályok</i>	65
<i>Eljárás összeférhetetlenség esetén</i>	66
NEGYPEDIK RÉSZ A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK	67
<i>Vezetői megbízások</i>	67
ÖTÖDIK RÉSZ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG	71
<i>A foglalkoztatott kártérítési felelőssége</i>	71
<i>A kártérítési eljárás szabályai</i>	72
<i>Az Egyetem kártérítési felelőssége</i>	74
HATODIK RÉSZ VEGYES ÉS HATÁLYBALÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK	74
ADATVÉDELEM	74
HATÁLYBALÉPÉS	74
ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK	75
A FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT FÜGGELÉKEI	77
1. számú függelék	78
<i>Munkaköri jegyzék</i>	78
2. számú függelék	81
<i>A vagyonyilatkozat-tételre kötelezett vezetői beosztások és munkakörök</i>	81

A Nemzeti Közszerolgalati Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa

- a nemzeti felsőoktatásról szoló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) és a végrehajtásáról rendelkező a nemzeti felsőoktatásról szoló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szoló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Nftv. Vhr.),
- a Nemzeti Közszerolgalati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szoló 2011. évi CXXXII. törvény (a továbbiakban: NKE tv.) és a végrehajtásáról rendelkező, a Nemzeti Közszerolgalati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szoló 2011. évi CXXXII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szoló 363/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: NKE tv. Vhr.),
- a munka törvénykönyvéről szoló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- a közalkalmazottak jogállásáról szoló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), valamint a közalkalmazottak jogállásáról szoló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szoló 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet),
- a közszerolgalati tisztviselőkről szoló 2011. évi CXCIX. törvény (a továbbiakban: Kttv.),
- a kormányzati igazgatásról szoló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.),
- a honvédek jogállásáról szoló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.),
- a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgalati jogviszonyáról szoló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.)

alapján a következők szerint állapítja meg a Szervezeti és Működési Szabályzat Foglalkoztatási Követelményrendszerének részét képező Foglalkoztatási Szabályzatot (a továbbiakban: Szabályzat):

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. §

A jelen Szabályzat alkalmazásában

- dőlt betűs szövegrészek: a fontosabb vonatkozó jogszabályi rendelkezések, melyek nem részei a Szabályzatnak;*
- álló betűs szövegrészek: a Szabályzat rendelkezései.

A Szabályzat hatálya

2. §

(1) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed

- a) a Nemzeti Közszeroláati Egyetemre (a továbbiakban: Egyetem) mint munkáltatóra, illetve a nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyekre, valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony esetében mint szerződő félre, illetve a képviselőében eljáró személyekre;
- b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban (a továbbiakban: közalkalmazott) vagy munkaviszonyban (a továbbiakban: munkavállaló) álló személyekre;
- c) ¹ az Egyetemre vezényelt vagy kirendelt személyekre, akikre a Szabályzatot az állomány-, illetve jogviszonyukra vonatkozó jogszabályok és a küldő szervezetekkel kötött megállapodásokban foglaltak szerint kell alkalmazni;
- d) a Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb (különösen megbízási) jogviszonyban álló személyekre

(a továbbiakban a b)-c) pontokban szereplők együttesen: foglalkoztatottak; a b)-c) pontokban szereplő jogviszonyok együttesen: foglalkoztatási jogviszony).

Nftv. 2. sz. melléklet

2. A foglalkoztatási követelményrendszer

A foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni különösen:

- a) az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos követelményeket, a nyilvános pályázatok elbírálásának rendjét, az intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak és más juttatások feltételeit, az ezzel összefüggő pályázatok rendjét - kormányrendeletben meghatározott keretek között - a habilitációs eljárás követelményeit, rendjét,*
- b) a felsőoktatási intézmény által adományozható munkaköri és egyéb címek feltételeit,*
- c) az oktatók, tudományos kutatók és más alkalmazottak foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszert, a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elveit, a követelmények teljesítésének értékelését és annak nyilvánosságát, a követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményeit,*
- d) az oktatók és kutatók részére kiírt kutatási pályázatok elbírálásának rendjét,*
- e) az oktatók részvételét a felsőoktatási intézmény döntéshozatali eljárásában, az oktatók, kutatók és más alkalmazottak intézményi döntések ellen benyújtható jogorvoslati kérelmek elbírálásának rendjét.*

(2) A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a foglalkoztatási jogviszony létesítésére, módosítására, megszűnésére, a nyilvános pályázatok elbírálásának rendjére, a foglalkoztatottak jogaira és kötelességeire, a vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó szabályokra, az oktatók, tudományos kutatók és más alkalmazottak teljesítményére vonatkozó követelményrendszerre, valamint a munkáltató és a foglalkoztatott kártérítési felelősségére.

¹ Módosította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

A munkáltatói jogkör gyakorlása

3. §

Nftv. 13. § (1) A felsőoktatási intézmény első számú felelős vezetője és képviselője a rektor, aki eljár és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket jogszabály, a szervezeti és működési szabályzat, a kollektív szerződés nem utal más személy vagy testület hatáskörébe. (...)

(2) Állami felsőoktatási intézményben a rektor a felsőoktatási intézmény alaptevékenységnek megfelelő működéséért felelős, ennek keretében gyakorolja az oktatói, kutatói, illetve tanári munkakörben, valamint a 37. § (1) bekezdés a)-d) pontja szerinti magasabb vezető feladatellátását közvetlenül segítő szervezeti egységekben foglalkoztatottak felett a munkáltatói jogokat, valamint a 25. § (3) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnyal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságokat. Ezen foglalkoztatottak, megbízási jogviszonyban állók tekintetében illetmény, illetve egyéb jogviszonyra tekintettel történő juttatás megállapítására a rektor a kancellár egyetértésével jogosult.

(3) A rektor az (1) és (2) bekezdésben meghatározott jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében helyettesére vagy az intézmény más, magasabb vezető vagy vezető beosztású alkalmazottjára átruházhatja. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

Nftv. 104. § (1) E törvény rendelkezéseit a Nemzeti Közszerológálati Egyetemre és az általa folytatott államtudományi és közigazgatási, rendészeti, katonai, nemzetbiztonsági, továbbá nemzetközi és európai közszerológálati felsőoktatásra, valamint az intézményben foglalkoztatottakra, hallgatókra vonatkozóan a Nemzeti Közszerológálati Egyetemről szóló törvényben meghatározott eltéréssel kell alkalmazni. A Nemzeti Közszerológálati Egyetem tekintetében: (...)

c) az intézmény felelős vezetője és képviselője a rektor, aki eljár és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a Nemzeti Közszerológálati Egyetemről szóló törvény, a szervezeti és működési szabályzat, a kollektív szerződés nem utal más személy vagy testület hatáskörébe;(...).

Nftv. 24. § (7) Az állami felsőoktatási intézményben a 13. § (2) bekezdése, a 13/A. § (2) bekezdés e) pontja és a 14. § (3) bekezdése szerinti munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét a rektor és a kancellár utasításban szabályozza. A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjében bekövetkezett változásokról – ideértve a munkáltatói jogok utasításban történő átruházását is – az érintettet közvetlenül írásban is értesíteni kell és az utasítást szervezeti és működési szabályzattal azonos módon közzé kell tenni.

Hszt. 63. (6) A (7) bekezdésben meghatározott korlátozással, a szerológálati viszonyt érintő munkáltatói jogokat jogszabályban meghatározottak szerint a miniszter vagy az országos parancsnok, az egyéb munkáltatói jogokat a más szervhez vezénylés helye szerinti más szerv munkáltatói jogkört gyakorló vezetője, parancsnoka gyakorolja.

(7) A hivatásos állomány más szervhez vezényelt tagjának fegyelmi felelősségre vonására a rendvédelmi szervnél szerológálatot teljesítő hivatásos állomány tagjára vonatkozó szabályok az irányadók.

Az Egyetem foglalkoztatottjai felett – a köztársasági elnök, a hatáskörrel rendelkező miniszter(ek), valamint a Fenntartó vonatkozó jogköreit kivéve – a munkáltatói jogkört a rektor, illetőleg átruházott jogkörben rektori utasításban meghatározott vezető gyakorolja.

Alap- és projekt munkakörök

4. §

NKE tv. 13. § (1) Az Egyetemen munkakört, vezetői beosztást

a) közalkalmazott,

b) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyel, és

c) a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyel, és

d) közszolgálati tisztviselő, állami tisztviselő,

e) rendvédelmi igazgatási alkalmazott, honvédelmi alkalmazott
tölthet be.

(2) Az Egyetemen jogszabályban meghatározott feltételekkel munkakör munkaviszonyban is betölthető. Munkaviszonyban csak olyan személy foglalkoztatható, aki a továbbképzések keretein belül oktatói, tananyag-fejlesztői, illetve oktatásszervezői feladatot lát el.

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 8. § (1) A felsőoktatási intézményben az 1. melléklet szerinti, az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök létesíthetők. Ezen foglalkoztatottak fizetési osztályba sorolását az 1. melléklet határozza meg.

(2) A felsőoktatási intézmény a szervezeti és működési szabályzatában az (1) bekezdésben foglaltakon túl meghatározhat további, az oktatói és kutatói munkát vagy a hallgatókat segítő és egyéb munkaköröket is.

Az Egyetem munkakörei alap- és projekt munkakörökbe sorolhatók az alábbiak szerint:

- a) alap munkakörben végeznek munkát a b) pont hatálya alá nem tartozó foglalkoztatottak, az alap munkaköröket az 1. számú függelékben szereplő munkaköri jegyzék tartalmazza;*
- b) projekt munkakörben végeznek munkát azok a foglalkoztatottak, akik kizárólag az Egyetem adott pályázati vagy fejlesztési tevékenysége (a továbbiakban együttesen: projekt) idejére és annak keretében látják el feladataikat, a projekt munkakörökre vonatkozó részletes szabályokat a rektor utasításban állapítja meg.*

A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok

5. §

(1) A foglalkoztatási jogviszony alanya valamely döntéshozatalra jogosult személy, vagy valamely testület foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben hozott döntése vagy

intézkedése, illetve intézkedésének elmulasztása ellen – a közléstől, ennek hiányában a tudomására jutástól számított tíz napon belül – jogorvoslattal élhet, ha a döntés, intézkedés, vagy ezek elmulasztása jogszabályba ütközik vagy ellentétes a Szabályzatban foglaltakkal.

(2) A jogorvoslati kérelmet a rektorhoz kell benyújtani, aki azt tíz napon belül elbírálja és annak alapossága esetén a panaszolt személy vagy testület döntését, intézkedését – szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítás mellett – megsemmisítheti, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja. Jelen rendelkezés nem vonatkozik a rektor és a Szenátus által meghozott döntésekre, intézkedésekre.

(3) A rektor jogorvoslati jogkörben hozott döntése ellen az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.

(4) A (2) bekezdésben foglalt, továbbá mindazon esetben, amikor a foglalkoztatott az Egyetemen belüli jogorvoslat során hozott határozatot magára nézve sérelmesnek tartja, a foglalkoztatási jogviszonyára irányadó jogszabályban meghatározott jogorvoslati lehetőségekkel élhet, továbbá akkor is, ha a döntés, intézkedés vagy ezek elmulasztása ellen nincs helye jogorvoslatnak.

MÁSODIK RÉSZ

A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY LÉTREJÖTTÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZŰNÉSÉNEK SZABÁLYAI

I. FEJEZET

A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A kinevezés

6. §

Kjt. 20. § (1) A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott.

Kjt. 21. § (1) A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2) Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik –

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására

létesíthető határozott időre történő kinevezéssel.

Kjt. 21. § (3) A kinevezési okmányoknak tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A kinevezési

okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

Kjt. 21. § (5) A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

Kjt. 21/A. § (1) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - a (4)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel - három hónap próbaidő megállapítása kötelező.

(2) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

(3) A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.

(4) Nem kell próbaidőt megállapítani - kivéve, ha a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (16) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező -

a) áthelyezés,

b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve

c) azonos felek közötti újabb kinevezés esetén.

(5) Végrehajtási rendelet megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén az (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani.

Amennyiben törvény rendelkezése alapján próbaidő kikötése kötelező, valamint meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén a próbaidő hossza az Egyetemen négy hónap.

A munkaszerződés

7. §

Mt. 32. § A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.

33. § Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

NKE tv. 13 §. (2) Az Egyetemen jogszabályban meghatározott feltételekkel munkakör munkaviszonyban is betölthető. Munkaviszonyban csak olyan

személy foglalkoztatható, aki a továbbképzések keretein belül oktatói, tananyag-fejlesztői, illetve oktatásszervezői feladatot lát el

Mt. 42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

- a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

43. § (1) A munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

(2) Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

(3) A felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

(4) A (3) bekezdés szerinti megállapodást munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

44. § A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

Munkaviszony esetén, az Egyetemen a próbaidő hossza három hónap.

Vezénylés

8. §²

Hjt.42. § (2) Az állomány tagja (...) d) az NKE-n vagy a miniszter fenntartása alá tartozó, honvédelmi szervezetnek nem minősülő köznevelési intézményben (a továbbiakban együtt: nem katonai oktatási intézmény) történő szolgálatteljesítésre (...) vezényelhető.

Hjt. 53. § (1) Az állomány tagja nem katonai oktatási intézményben vezényléssel teljesít szolgálatot. Az állomány tagja oktatói, tudományos kutatói vagy pedagógus munkakörbe akkor vezényelhető, ha megfelel a nemzeti felsőoktatásról vagy a nemzeti köznevelésről szóló törvényben meghatározott feltételeknek, továbbá az oktatáshoz, neveléshez szükséges naprakész ismeretekkel és gyakorlati tapasztalatokkal rendelkezik.

(2) A rektor vagy az intézményvezető hatáskörébe tartozó kinevezés, vezetői megbízás a vezényléssel válik érvényessé.

(3) A vezénylés indokolás nélkül a rektor vagy az intézményvezető előzetes értesítése mellett megszüntethető. Meg kell szüntetni a vezénylést, ha az

² Módosította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

állomány tagja az oktatói, a tudományos kutatói vagy a pedagógus munkakörben nem foglalkoztatható tovább.

(4) A vezénylésre alkalmazni kell az 50. § (3)-(6) bekezdését. Az NKE-nél rendszeresített szolgálati beosztásokat és azok besorolását az NKE Fenntartója véleményének kikérésével a miniszter rendeletben határozza meg.

54. § (1) A vezénylésre e törvény rendelkezései az irányadóak azzal, hogy

a) az állomány tagja részére a szolgálatteljesítés helye szerinti szervezeti elem vezetője, illetve felettese utasítást adhat,

b) a fegyelmi, a méltatlansági és a kártérítési eljárás megindítására, az állomány tagjának jutalmazására és más elismerésére a szolgálatteljesítés helye szerinti szervezeti elem vezetője, illetve annak felettese javaslatot tehet,

c) az állomány tagjának munkarendjére és a pihenőidejére a szolgálati érdek sérelme nélkül a szolgálatteljesítés helyén foglalkoztatottakra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, és

d) a rektor e törvényben meghatározottakon túl az NKE saját költségvetése terhére a vezényeltnek a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben vagy az NKE szabályzataiban meghatározott feltételekkel juttatást, támogatást, költségtérítést állapíthat meg.

(2) A vezényelt előmenetelére a speciális beosztást betöltőkre vonatkozó rendfokozati előmeneteli szabályokat kell alkalmazni.

(3) A vezényelt gyakorlati ismereteinek szinten tartása és fejlesztése érdekében csapatgyakorlatra vezényelhető. A csapatgyakorlatra történő továbbvezénylés a rendelkezési állomány jogcímét nem érinti.

Hszt. 68. § (1) A hivatásos állomány tagja - beleegyezésével - határozott vagy határozatlan időtartamra szolgálati beosztásba vagy közalkalmazotti oktatói, nevelői munkakör vagy feladat ellátására a Nemzeti Közszerológati Egyetemre vezényelhető. A vezénylésre a 63. § (1)-(5) bekezdését, valamint a 64/A. §-t az e §-ban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A Nemzeti Közszerológati Egyetemen rendszeresített szolgálati beosztásokat és azok besorolását a Nemzeti Közszerológati Egyetem Fenntartója (a továbbiakban: Fenntartó) véleményének kikérésével a rendészert felelős miniszter határozza meg. A szolgálati beosztás a Fenntartó egyetértésével szolgálati viszonyban nem álló személlyel is betölthető.

(3) A vezényelt a besorolásának megfelelő illetményre és e törvény szerinti pótlékokra, juttatásokra, támogatásokra és költségtérítésre jogosult azzal, hogy azokat a vezénylő rendvédelmi szerv folyósítja. A vezényelt kormányrendeletben meghatározott feltételekkel és mértékben rendészeti felsőoktatási illetménykiegészítésre, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben vagy a Nemzeti Közszerológati Egyetem szabályzataiban meghatározott feltételekkel juttatásokra, támogatásokra, valamint költségtérítésekre is jogosult vagy azokban részesíthető.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott rendészeti felsőoktatási illetménykiegészítés a Nemzeti Közszerológati Egyetemet terheli azzal, hogy

annak összegét átadja a rendvédelmi szerv részére és azt a rendvédelmi szerv az illetmény részeként folyósítja. Az egyéb juttatásokat és támogatásokat a Nemzeti Közszerológati Egyetem folyósítja, és azzal a Nemzeti Közszerológati Egyetem felé kell a hivatásos állomány tagjának elszámolnia.

(5) A vezényelt oktatói, tudományos ismereteinek fejlesztése érdekében vagy a Nemzeti Közszerológati Egyetem nemzetközi kapcsolatai keretében - a Nemzeti Közszerológati Egyetem rektorának kezdeményezésére - külföldi szolgáltatra ideiglenesen vezényelhető. A külföldi szolgáltatra történő ideiglenes vezénylés tartamára az e törvény vagy a végrehajtására kiadott rendelet alapján járó, a vezénylő rendvédelmi szerv költségvetését terhelő költségtérítést a Nemzeti Közszerológati Egyetem saját költségvetéséből kiegészítheti.

A Hszt., valamint a Hjt. alapján vezényeltek esetében a vezénylést megelőzően a vezénylő szerv, az Egyetem, valamint a vezényelt foglalkoztatott háromoldalú megállapodás köt, melynek tartalmaznia kell a vezénylés helyét, kezdő időpontját, a betöltendő munkakört és az abból fakadó jogosultságokat és kötelezettségeket, valamint a vezényeltet megillető járandóságok viselésének és biztosításának módját.

Kirendelés

9. §

Kttv. 53. § (1) A kormánytisztviselő az államigazgatási szervek között létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés).

(2) Az 51. § (4) bekezdésétől eltérően a más helységbe történő kirendelés esetén a kirendelés időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a huszonkét munkanapot.

(3) A kirendelés a kormányzati szolgáltati jogviszonyt nem érinti. A kirendelés időtartama alatt a kormánytisztviselő a kirendelés időpontjában érvényes illetményére jogosult, de ha a kirendelés helye szerinti államigazgatási szervnél kedvezőbb illetményre lenne jogosult, akkor illetményét ennek megfelelően kell megállapítani. Hasonlóan kell eljárni a külön és egyéb juttatások tekintetében is. A kormánytisztviselő illetményét, külön és egyéb juttatását, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket - az érintett államigazgatási szervek eltérő megállapodása hiányában - az az államigazgatási szerv viseli, ahova a kormánytisztviselőt kirendelték.

(4) Az alapvető munkáltatói jogok kivételével a kirendelt kormánytisztviselő felett a munkáltatói jogokat azon államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja, amelyhez a kormánytisztviselőt kirendelték.

(5) A kormánytisztviselő az (1)-(4) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz is kirendelhető.

A Kttv. 53. §-a szerinti kirendelés esetén az államigazgatási szerv, az Egyetem, valamint a kormánytisztviselő között létrejövő megállapodásnak tartalmaznia kell a kirendelés helyét, kezdő időpontját, a betöltendő munkakört és az abból fakadó jogosultságokat és

kötelezettségeket, valamint a kirendeltet megillető járandóságok viselésének és biztosításának módját.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai

10. §

Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony az Egyetemen különösen az Egyetem foglalkoztatottjainak ismereteit kiegészítő speciális elméleti, illetve gyakorlati szaktudással rendelkező szakemberek foglalkoztatása céljából, határozott vagy határozatlan időtartamra létesíthető.

NKE tv. 15/A. § A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 81. § (3a)-(3d) bekezdésében foglaltak szerint az Egyetem óraadó oktatója lehet az is, aki kormányzati szolgálati jogviszonyban áll. Az Egyetem részéről a Kit. 81. § (3a) bekezdése szerinti megállapodást a rektor a Fenntartó egyetértésével köti meg.

A Kit. 81.§ (3a) A munkáltatói jogkör gyakorlója - a kormányzati igazgatási szerv, a kormánytisztviselő és a Nemzeti Közsolgálati Egyetem megállapodása alapján - álláshelyen ellátandó feladatként a Nemzeti Közsolgálati Egyetemen végzett oktatói, kutatói tevékenységet (a továbbiakban együtt: oktatási feladat) is meghatározhat.

(3b) A (3a) bekezdés szerinti megállapodásban rögzíteni kell az oktatási feladat heti óraszámát, valamint - a Kormány rendeletében meghatározottak szerint - rendelkezni kell a feladatellátással összefüggő egyéb kérdésekről.

(3c) Az oktatási feladat ellátása a kormányzati szolgálati jogviszonyt, valamint a munkáltatói jogok gyakorlását nem érinti. Az oktatási feladatot ellátó kormánytisztviselő a kinevezése szerinti illetményre és egyéb juttatásokra, kedvezményekre és támogatásokra jogosult. A kormánytisztviselő illetményét, a számára biztosított egyéb juttatásokat, kedvezményeket és támogatásokat, az ezzel járó közterheket és az oktatási feladat ellátásával felmerülő költségeket a kormányzati igazgatási szerv viseli.

II. FEJEZET

A PÁLYÁZATI ELJÁRÁS RENDJE

A pályázati felhívás

11. §

Kjt. 20/A. § (1) Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.

Kjt. 20/A. § (2) A 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha

egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező. Ezen túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető

a) olyan munkakör esetén, amely tekintetében - kilencven napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,

b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,

c) ha a munkáltatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt, feltéve, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatai részét képezték a kinevezésében foglalt munkakörének, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg,

d) helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy

e) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

Kjt. 20/A. § (3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését,

b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői beosztással járó lényeges feladatokat,

c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,

d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá

e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.

Kjt. 20/B. § (1) A magasabb vezető és a vezető beosztás ellátására szóló megbízásra a 20/A. § (1) és (3)-(8) bekezdései alkalmazásával pályázatot kell kiírni. A pályázatot a megbízási jogkör gyakorlója írja ki.

(2) A pályázatban meg kell jelölni, hogy a magasabb vezető, illetve a vezető beosztás ellátására megbízást az kaphat, aki a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban áll, vagy a megbízással egyidejűleg közalkalmazotti munkakörbe kinevezhető.

(3) Ha e törvény alapján a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásához pályázatot kell kiírni, a pályázatban meg kell jelölni a közalkalmazott által betöltendő munkakört is.

Kjt. 21. § (2) Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik –

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására

létesíthető határozott időre történő kinevezéssel.

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet [A Kjt. 20/A. §-ához] 3. § (2) Nem kötelező pályázat kiírása az 1. mellékletben foglalt táblázat szerinti egyéb munkakörök esetén, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. számú melléklete szerint meghatározott tanári munkakörök esetén.

Nftv. 29. § (1) Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével.

Nftv. 33. § (3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben 25. § (1)-(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)-(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. A felsőoktatási intézmény az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.

Nftv. 37. § (2) A felsőoktatási intézményekben - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján az (1) bekezdésben felsoroltakon kívül - a következő vezetői megbízások adhatók:

a) az (1) bekezdésben felsoroltak - az a) és b) pont kivételével - helyettesei,

b) szervezeti egység vezetői és vezetőhelyettesei.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre - az (1) bekezdés a)-d) pontja esetében legfeljebb öt évig terjedő időtartamra - adhatók. Az (1) bekezdés a), c) és d) pontjában felsorolt megbízások egy, az (1) bekezdés b) és e) pontjában, továbbá a (2) bekezdésben felsorolt megbízások pályázat útján több alkalommal meghosszabbíthatók. Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.

NKE tv. 16. § (1) Ha a közalkalmazott vezető, oktató, tudományos kutató és tanár hivatásos állományba kerül, a betöltött beosztását, munkakörét újabb pályázat elnyerése nélkül jogosult ellátni.

(2) Az az oktató, tudományos kutató és tanár, akinek a hivatásos szolgálati viszonya neki fel nem róható okból megszűnt vagy aki a hivatásos szolgálat felső korhatárát elérte, kérésére állományviszonyának megváltoztatása mellett közalkalmazottként, pályázat kiírása nélkül, az eredeti munkakörében tovább foglalkoztatható, ha a munkakör ellátása nincs hivatásos szolgálati viszonyhoz kötve.

(3) A (2) bekezdés szerinti felróhatóság szempontjából a hivatásos szolgálati viszony megszüntetésekor kiadott szolgálati viszonyra vonatkozó igazolás az irányadó.

NKE tv. 17. § (1) Az Egyetemen a következő magasabb vezetői megbízások adhatók:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) dékán,
- d) gazdasági főigazgató,
- e) campus főigazgató,
- f) főtitkár.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott megbízások pályázat útján adhatóak.

Kjt. 20/A (4) A pályázati felhívást a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv (a továbbiakban: személyügyi központ) internetes oldalán kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés)

- a) ha a fenntartó önkormányzat, a székhelyén,
- b) ha a fenntartó önkormányzati társulás, a társulásban részt vevő önkormányzatok székhelyén is, továbbá
- c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen

a helyben szokásos módon köteles közzétenni. Végrehajtási jogszabály hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét is előírhat. Ebben az esetben, továbbá az a)-c) pontban foglalt esetekben meg kell jelölni a pályázati felhívásnak a személyügyi központ honlapján való közzétételének időpontját. A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a személyügyi központ honlapján való elsődleges közzétételétől számított tizenöt napnál - a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén harminc napnál - rövidebb nem lehet. Álláshirdetés esetén e határidőket az a) pont alapján történő közzétételétől kell számítani.

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 3. § (1) A munkáltató a munkakör betöltésére irányuló pályázattal kapcsolatos vélemény kialakításához - a pályázatnak a véleményező testület részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva - legalább harminc napot köteles biztosítani.

(2) Nem kötelező pályázat kiírása az 1. mellékletben foglalt táblázat szerinti egyéb munkakörök esetén, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. számú melléklete szerint meghatározott tanári munkakörök esetén.

(3) A pályázatot a rektor és a kancellár esetében az oktatásért felelős miniszter 32-álta vezetett minisztérium hivatalos lapjában is meg kell hirdetni.

(1) A pályázati felhívást a rektor bocsátja ki. A pályázati kiírásra vonatkozó javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlója olyan időpontban köteles felterjeszteni a rektorhoz, hogy – figyelembe véve a megjelenéshez szükséges időt, a pályázat benyújtására nyitva álló határidőt, valamint a kinevezéshez szükséges véleményezés lebonyolítását – a munkakör a pályázati kiírásban meghatározott határidőben betölthető legyen.

(2) ³A pályázati felhívást a Kjt.-ben meghatározott személyügyi központ internetes oldalán kell közzétenni. Ezen túlmenően a pályázati felhívást, valamint az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés) a betöltendő munkakör jellegének megfelelő ágazati minisztérium(ok) hivatalos lapjában, internetes oldalán, az Egyetem honlapján és állasközvetítő cégek honlapján is közzé lehet tenni.

(3) ⁴A jogszabályban meghatározottakon felül a pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:

- a) az Egyetem adott szervezeti egységének nevét és címét;
- b) a betöltendő munkakör, vezetői beosztás betöltésének várható időpontját;
- c) a munkavégzés helyét, az illetményre, juttatásokra vonatkozó információkat;
- d) a pályázat elnyerése feltételeinek meghatározása során különösen a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, szakképzettségre, képesítésre, tudományos fokozatra, nyelvismeretre és egyéb követelményekre, szakmai gyakorlatra, az előnyt jelentő feltételekre vonatkozó előírásokat;
- e) az alkalmazás időtartamát (határozatlan, határozott);
- f) az arra való felhívást, hogy a pályázat részeként benyújtandó iratok, igazolások között a pályázónak csatolnia kell
 - fa) a szakképzettséget igazoló okiratok másolatait,
 - fb) a szakmai önéletrajzt,
 - fc) a büntetlen előélet, valamint annak igazolásáról szóló három hónapnál nem régebbi hatósági bizonyítványt, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személlyel szemben nem állnak fenn a Kjt. 20. § (2) – (2e) bekezdéseiben meghatározott kizáró feltételek,
 - fd) oktatók, kutatók tanárok esetében a szakmai–tudományos tevékenységet tartalmazó részletes önéletrajzt, a publikációs és hivatkozási jegyzéket, a tudományos konferenciákon megtartott előadások jegyzékét,
 - fe) egyetemi tanári pályázatok esetén a habilitációt igazoló okmány másolatát, valamint – az első egyetemi tanári kinevezésre irányuló pályázat alkalmával – a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (a továbbiakban: MAB) által meghatározott szerkezetű és tartalmú egyéb adatokat, összesítéseket, illetve dokumentumokat;
- g) a pályázó arra vonatkozó nyilatkozatát, hogy egy éven belül a MAB Egyetemet érintő döntésének meghozatalában nem vett részt;

³ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴ Megállapította a 23/2020. (I. 29.) szenátusi határozat.

- h) a pályázat benyújtásának vagy beérkezésének határidejét, helyét, a pályázat címzettjét, a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújtó személy nevét, beosztását és elérhetőségét;
- i) a személyes adatok kezelésére vonatkozó tájékoztatóra való utalást;
- j) vagyonynyilatkozat tételre és/vagy nemzetbiztonsági átvilágításra kötelezett munkakör esetében ennek tényét;
- k) oktatói munkakörben foglalkoztatott magasabb vezetői vagy vezetői beosztása esetén az Nftv. 26. § (3) bekezdése szerinti nyilatkozat, – melyben az Egyetemet jelöli meg az intézmény működési feltételei mérlegelése során figyelembe veendő intézménynek – megtételének kötelezettségét.

(4) Ha jogszabály vagy a felsőoktatás felügyeletét ellátó miniszter meghatározza az egyes munkakörökre kiírandó pályázat tartalmát, illetve a pályázati eljárás egyes szabályait, a felhívás további feltételeit, akkor a pályázati kiírást ennek megfelelően kell elkészíteni és az eljárást lebonyolítani.

(5) A 395/2015. (XII. 12.) Korm.rendelet alapján pályáztatás nélkül betölthető munkakörök esetén a pályáztatás mellőzéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

(6) Nem szükséges pályázat kiírása a Kjt. 20/A. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel(ek) fennállása esetén.

(7) A (6) bekezdés nem alkalmazható magasabb vezetői megbízás, vagy vezetői megbízás betöltése esetén.

A pályázat benyújtása

12. §⁵

Kjt. 20/A. § (5) A pályázó - a (3) bekezdés d) pontja alapján meghatározottakon túlmenően - a pályázathoz csatolja

a) a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén a munkáltató vezetésére, fejlesztésére vonatkozó programját,

b) arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul,

c) a külön jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratokat.

Kjt. 20/A. § (7) A benyújtott pályázat tartalma - törvény eltérő rendelkezése hiányában - csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel. Sikertelen pályázat esetén a pályázó részére a pályázati anyagot vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázat elbírálási határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell.

⁵ Módosította a 23/2020. (I. 29.) szenátusi határozat.

A pályázatot a rektornak kell címezni. Csatolni kell hozzá a pályázati felhívásban megjelölt okiratok másolatait, továbbá a pályázó nyilatkozatát az Egyetemen kívül fennálló közalkalmazotti, hivatásos, szerződéses jogviszonyáról, illetve munkaviszonyáról, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról, a vagyonnyilatkozattételhez, valamint a nemzetbiztonsági vizsgálathoz való hozzájárulást, továbbá azt a nyilatkozatot, amelyben hozzájárul ahhoz, hogy pályázati anyagába – a vonatkozó jogszabályok és egyetemi szabályzatok szerint – az arra illetékes személyek, testületek betekinthesnek, valamint arra vonatkozó nyilatkozatát, hogy egy éven belül a MAB Egyetemet érintő döntésének meghozatalában nem vett részt.

A pályázat értékelése, rangsorolása és a pályázati döntés

13. §

Kjt. 20/A. § (6) Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában magasabb vezetői beosztásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja - a helyi önkormányzati képviselő-testület tagja kivételével - a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója. A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója a bizottság írásba foglalt véleményét mérlegelve a pályázati határidő lejártát követő

a) hatvan napon belül, vagy

b) első ülésén, ha e jogot testület gyakorolja,

dönt a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről, illetve a vezetői megbízásról. Egyebekben a pályázat elbírálásának rendjét a munkáltató határozza meg.

Nftv. 12. § (3) A szenátus (...) h) a szenátus dönt továbbá (...) hc) az oktatói, kutatói és vezetői pályázatok rangsorolásáról, címek, kitüntetések adományozásáról, (...).

Nftv. 12. § (8) Nem ruházhatók át a (3) bekezdés a)-g) és hb) valamint hd), hf) pontjában meghatározott jogkörök.

Nftv. 37. § (5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a (4a) bekezdés szerinti, a gazdasági vezetői és a belső ellenőrzési vezetői pályázat kivételével a szenátus, vagy a 12. § (8) bekezdése alapján a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testület vagy személy (a továbbiakban e bekezdésben együttesen: szenátus) dönt. A szenátus döntését - a (4) bekezdésben foglaltak kivételével - megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója a szenátus véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízásról. A (4a) bekezdésben meghatározott vezetői megbízás esetében a rektor a megbízott személlyel - a megbízásra jogosult által meghatározottak szerint - létesít a felsőoktatási intézményben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.

NKE tv. 10. § (3) A szenátus véleményt nyilvánít a rektori és magasabb vezetői pályázatokról.

NKE tv. 15. § (2) Az egyetemi tanári pályázatokat a szenátus bírálja el és rangsorolja. A rektor a rangsorolt pályázatot benyújtó személyek közül a Fenntartó egyetértésével választott jelölttel létesíthet jogviszonyt.

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 3. § (1) A munkáltató a munkakör betöltésére irányuló pályázattal kapcsolatos vélemény kialakításához – a pályázatnak a véleményező testület részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva – legalább harminc napot köteles biztosítani.

(1) A beérkezett pályázatokat a Humán Iroda megvizsgálja, hogy formai szempontból megfelelnek-e a pályázati kiírásban foglalt feltételeknek.

(2) Ha egy pozícióra több érvényes pályázat érkezik, a pályázatokat a munkáltatói jogkör gyakorlója által létrehozott, három tagból álló bíráló bizottság értékeli és rangsorolja. Ennek során meghallgatja a jelölteket, megbizonyosodik szakmai és egyéb felkészültségükről. Szükség esetén szóbeli és/vagy írásbeli versenyvizsgát tart, amelyhez a bíráló bizottság rendelkezésére kell bocsátani a betöltendő munkakör munkaköri leírását. A bíráló bizottság olyan pályázó esetén, aki az Egyetem valamely doktori iskolájának hallgatója, beszerzi az iskola vezetőjének véleményét.

(3) ⁶Az egyetemi tanári (kutatóprofesszori) és az egyetemi docensi (tudományos főmunkatársi) pályázatokat három tagból álló szakmai véleményező testület (a továbbiakban az egyetemi tanári pályázatokat véleményező Egyetemi Tanári Véleményező Testület: ETVT, a docensi pályázatokat véleményező Docensi Véleményező Testület: DVT, kutatói pályázatokat véleményező Kutatói Véleményező Testület: KVT) értékeli. Az ETVT, a DVT és a KVT hatásköre a benyújtott pályázatok szakmai minősítésére terjed ki.

(4) ⁷A (3) bekezdésében meghatározott testületekben az elnök az érintett kar vagy karhoz nem tartozó intézet egyetemi tanára vagy az Egyetem professzor emeritusa, a két tag pedig az ETVT esetén egyetemi tanár vagy professzor emeritus, a DVT és KVT esetében ezen felül egyetemi docens is lehet. Minden pályázat véleményezése esetén biztosítani kell a pártatlan és elfogulatlan eljárást. Nem kérhető fel tagként olyan személy, akitől ez nem várható el.

(5) Az ETVT tagjait – a dékán vagy az intézetvezető javaslatára – a rektor kéri fel.

(6) ⁸A DVT és KVT tagjait – az érintett szakterületre való tekintettel – a dékán, illetve karon kívüli szakterület esetén a rektor kéri fel.

(7) ⁹

14. §

(1) Az Egyetem Szenátusa

a) elbírálja és rangsorolja az egyetemi tanári, kutatóprofesszori, egyetemi docensi és a tudományos főmunkatársi munkakörökre benyújtott pályázatokat;

⁶ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁷ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁸ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁹ Hatályon kívül helyezte a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

- b) rangsorolja a magasabb vezetői és a kiemelt vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat.
- (2) A Szenátus az (1) bekezdésben meghatározott döntését az alábbi testületek véleményeinek figyelembevételével gyakorolja:
- a) az (1) bekezdés a) pont esetében szakmai véleményező testület és karhoz tartozó oktató, kutató esetében a Kari Tanács;
- b) ¹⁰ a magasabb vezetők esetében a bíráló bizottság, a kari magasabb vezetők esetében a bíráló bizottság és a Kari Tanács, kari kiemelt vezetők esetében a Kari Tanács.
- (3) Az (1) bekezdésben meghatározott eseteken kívül a Kari Tanács rangsorolja a kari vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat.
- (4) Az Egyetem karhoz tartozó oktatási szervezeti egységeinek vezetőit a dékán javaslatára a Kari Tanács véleményének mérlegelésével a rektor bízta meg.
- (5) A nem kari vezetői pályázatok esetében a rektor, átruházott szenátusi jogkörben gyakorolja a rangsorolási jogokat, valamint dönt a kinevezésről és a megbízásról.
- (6) Ha az Egyetemmel jogviszonyban álló oktatót más felsőoktatási intézmény előterjesztésére egyetemi vagy főiskolai tanárnak neveznek ki, e kinevezés az Egyetemen betöltött munkakörét nem érinti.

A foglalkoztatás általános feltételei

15. §

NKE tv.13. § (1) Az Egyetemen munkakört, vezetői beosztást

- a) *közalkalmazott,*
- b) *a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyelssel,*
- c) *a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyelssel, valamint*
- d) *közszolgálati tisztviselő, állami tisztviselő,*
- e) *rendvédelmi igazgatási alkalmazott, honvédelmi alkalmazott*
- tölthet be.*

(2) Az Egyetemen jogszabályban meghatározott feltételekkel munkakör munkaviszonyban is betölthető. Munkaviszonyban csak olyan személy foglalkoztatható, aki a továbbképzések keretein belül oktatói, tananyag-fejlesztői, illetve oktatásszervezői feladatot lát el.

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 7. § Nem létesíthető foglalkoztatásra irányuló jogviszony olyan személlyel, aki egy éven belül a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság adott felsőoktatási intézményt érintő döntése meghozatalában részt vett.

¹⁰ Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

(1) Az Egyetemen az foglalkoztatható, aki(nek)

- a) tizennyolcadik életévét betöltötte,
- b) büntetlen előéletű és nem áll foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, továbbá
- c) magyar állampolgár, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett;
- d) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges legalább középfokú iskolai végzettséggel, továbbá a munkakör betöltéséhez előírt iskolai végzettséggel, szakképzettséggel, vagy az adott területen végzett legalább egy éves szakmai gyakorlattal;
- e) amennyiben az adott munkakör pályázat útján tölthető be, a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton eredményesen részt vett;
- f) vezényelt személy esetén vezénylése a Hjt.-ben, Hszt.-ben foglaltaknak megfelelően megtörtént;
- g) kirendelt személy esetén kirendelése az Egyetem állományába megtörtént;
- h) a MAB Egyetemet érintő döntése meghozatalában egy éven belül nem vett részt;
- i) részt vesz a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas;
- j) a munkaköréhez előírt nemzetbiztonsági ellenőrzés elvégzéséhez hozzájárul és a nemzetbiztonsági ellenőrzést végrehajtó nemzetbiztonsági szolgálat a hozzájárulást megadja vagy megtagadás esetén a Fenntartó a jogviszony létesítését jóváhagyja azzal, hogy a jogviszony a nemzetbiztonsági ellenőrzés lefolytatását megelőzően kizárólag a Fenntartó jóváhagyása esetén hozható létre;
- k) a rá vonatkozó, 2. számú függelékben és rektori utasításban meghatározott vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettségének eleget tesz.

(2) Ha a foglalkoztatási jogviszony nem pályázat útján jön létre, a leendő munkatártnak a jogviszony létesítését megelőzően csatolnia kell a munkakör betöltéséhez szükséges mindazon iratokat és igazolásokat, amelyeket pályázat esetén jogszabály illetve a Szabályzat előír.

(3) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök létesítésének különös szabályait a III. fejezet tartalmazza.

III. FEJEZET **AZ OKTATÓI, KUTATÓI ÉS A TANÁRI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK** **SZABÁLYAI**

16. §

Nftv. 27. § (1) A felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói munkakörök a következők:

- a) *tanársegéd,*
- b) *adjunktus,*

- c) főiskolai, illetve egyetemi docens,
- d) főiskolai, illetve egyetemi tanár,
- e) mesteroktató.

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

Nftv. 25. § (1) Az oktatói feladat - a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel - oktatói munkakörben látható el, költségvetési szervként működő felsőoktatási intézményben az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban, más felsőoktatási intézményben pedig az oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatáshoz legalább mesterfokozat szükséges.

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

(3) Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató). Az óraadó oktató alkalmazásánál a 24. § (5) és e § (2) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. A felsőoktatási intézmény a vele közalkalmazotti, illetve munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

(4) A felsőoktatási intézményben megbízási jogviszony azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki büntetlen előéletű, és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul.

Nftv. 26. § (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből - két egymást követő tanulmányi félév átlagában - egyetemi vagy főiskolai 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. 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. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell

Nftv. 26. § (3) Az oktató - függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot - az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató, írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél figyelembe lehet őt venni.

Nftv. 29. § (1) Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni

NKE tv. 14. § A közalkalmazott oktató, tudományos kutató és tanár a munkahelyén pártpolitikától mentes magatartást köteles tanúsítani.

(1) Amennyiben jogszabály vagy a Szabályzat az alkalmazás feltételei között szakmai gyakorlatot ír elő, abba a nappali munkarendű doktori képzés időtartamából egy év beszámítható.

(2) Az Nftv. 26. § (1) bekezdésével összefüggésben az oktatói, valamint a kutatói munkakört betöltők vonatkozásában, a tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatok Magyar Tudományos Művek Tárában (a továbbiakban: MTMT) való rögzítési kötelezettségére vonatkozó részletes szabályokat a rektor utasításban állapítja meg.

(3) Oktatói vagy kutatói munkakör betöltése esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója a pályázat kiírásakor a munkakör betöltésének feltételként előírhatja, hogy az oktató, valamint a kutató az Nftv. 26. § (3) bekezdése szerinti nyilatkozatban az Egyetemet jelölje meg az intézmény működési feltételei mérlegelése során figyelembe veendő intézménynek. Ilyen nyilatkozat hiányában az érintett személy oktatói- vagy kutatói munkakörben nem alkalmazható, az Nftv. 31. § (5) bekezdés c) pontja alapján jogviszonya megszüntethető.

(4) Oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatott személy magasabb vezetői vagy vezetői beosztást kizárólag akkor tölthet be, ha az Nftv. 26.§ (3) bekezdése szerinti nyilatkozatban az Egyetemet jelöli meg az intézmény működési feltételei mérlegelése során figyelembe veendő intézménynek.

(5) A (4) bekezdésben foglalt rendelkezéstől a rektor – különösen indokolt egyedi esetben – eltérést engedélyezhet.

A tanársegéd

17. §

Nftv. 28. § (1) Ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere szigorúbb előírást nem tartalmaz a tanársegédi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése, (...).

(1) Az Egyetemen a tanársegédi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) megkezdte a doktori képzést;
- b) rendelkezik az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok vezetéséhez – lehetőség szerint angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén – szükséges felkészültséggel;

- c) publikációs tevékenységet fejt ki azzal, hogy képes angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén publikálásra;
 - a) folyamatosan törekszik az adjunktusi munkakör követelményeinek való megfelelésre;
 - d) részt vesz az intézményben folyó szakmai közéletben;
 - e) megszerzi a doktori fokozatot az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz éven belül.
- (2) Ha a tanársegéd megfelel a jelen Szabályzatban meghatározott feltételeknek, a doktori fokozat megszerzését követő három éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

Az adjunktus

18. §

Nftv. 28. § (1) Ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere szigorúbb előírást nem tartalmaz (...) b) az adjunktusi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat megszerzése.

(1a) Ha a tanársegéd megfelel a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott feltételeknek, a doktori fokozat megszerzését követő három éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

- (1) Az Egyetemen az adjunktusi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:
- a) doktori fokozattal rendelkezik;
 - b) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén képes oktatásra;
 - c) megfelelő publikációs tevékenységet végez angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
 - d) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat és részt vesz az Egyetemen folyó tudományos diákköri munkában;
 - e) legalább öt év időtartamú felsőoktatási (oktatási, kutatási) tapasztalattal rendelkezik;
 - f) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez szükséges felkészültség, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
 - g) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén.

(2) ¹¹Az (1) bekezdés e) pontjában meghatározott időtartamba a szakirányú munkavégzésre, képzési és vizsgáztatási tevékenységre irányuló jogviszony, illetve az egyéb önálló szakirányú tevékenység idejéből egy év, továbbá az Nftv. 28. § (7) bekezdése szerinti oktatási munkatapasztalat időtartama beszámítható.

¹¹ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

Az egyetemi docens

19. §

Nftv. 28. § (3) A főiskolai tanári és az egyetemi docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal.

(1) Az Egyetemen az egyetemi docensi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) doktori fokozattal rendelkezik;
- b) oktatói, tudományos, illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve szakmai munkájának vezetésére;
- c) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén képes előadás tartására;
- d) legalább tízéves felsőoktatási oktatási tapasztalattal rendelkezik;
- e) megfelelő publikációs és tananyagfejlesztési, oktatás- és kutatásszervezési tevékenységet végez, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat;
- g) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik;
- h) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén szükséges felkészültség;
- i) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása);
- j) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, habilitált docensek esetében részvétel doktori és habilitációs eljárásokban;
- k) az oktató és a tudományos munka szervezése;
- l) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és külföldi szakmai közösségekben, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelven is;
- m) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;

- n) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője;
 - o) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában;
 - p) törekvés a habilitált doktori cím, valamint az egyetemi tanári követelmények teljesítésére.
- (2) Az (1) bekezdés d) pontjában foglalt feltételtől a rektor az alábbi esetekben engedélyezhet eltérést:
- a) az adott oktató habilitációval rendelkezik vagy
 - b) nemzetközileg és hazai körben elismert kimagasló tudományos tevékenységet végez azzal, hogy

ezekben az esetekben a tapasztalati idő nyolc évnél kevesebb nem lehet.

(3) ¹²Az (1) bekezdés d) pontjában meghatározott időtartamba a közszolgálati továbbképzésben, valamint a hivatásrendi képzésben szerzett oktatói tapasztalat idejéből két év, továbbá az Nftv. 28. § (7) bekezdése szerinti oktatási munkatapasztalat időtartama beszámítható.

Az egyetemi tanár

20. §

Nftv. 28. § (5) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, amennyiben magyar állampolgár, habilitációval vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal, továbbá az adott tudomány vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki. Az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart. Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.

- (1) Az Egyetemen az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:
- a) doktori fokozattal és habilitációval, vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal rendelkezik;
 - b) az adott tudományterület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói munkásságot fejt ki;
 - c) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével, továbbá az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a

¹² Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére;

- d) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír;
- e) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén képes előadás, szeminárium tartására;
- f) megfelelő publikációs tevékenységet végez angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat;
- h) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik;
- i) legalább tizenöt éves felsőoktatási oktatói tapasztalattal rendelkezik;
- j) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén szükséges felkészültség;
- k) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása);
- l) az oktató és a tudományos munka szervezése;
- m) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban;
- n) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és külföldi szakmai közösségekben, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- o) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
- p) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője;
- q) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában.

(2) Az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás szükséges feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezte.

(3) ¹³Az (1) bekezdés i) pontjában foglalt feltételtől a rektor – nemzetközileg és hazai körben elismert kimagasló tudományos tevékenység esetében – eltérést engedélyezhet

¹³ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

azzal, hogy ebben az esetben a tapasztalati idő tíz évnél kevesebb nem lehet. Az (1) bekezdés i) pontjában meghatározott időtartamba az Nftv. 28. § (7) bekezdése szerinti oktatási munkatapasztalat időtartama beszámítható.

A mesteroktató

21. §

Nftv. 28. § (6) A mesteroktatói munkakörben történő alkalmazáshoz mesterfokozat, valamint legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása, valamint az szükséges, hogy az érintett alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére.

Az Egyetemen az mesteroktatói munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) mesterfokozattal rendelkezik;
- b) ¹⁴ legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalatot, ismeretet tud igazolni (ezen időtartamba az Nftv. 28. § (7) bekezdése szerinti oktatási munkatapasztalat időtartama beszámítható);
- c) alkalmas a hallgatók gyakorlati képzésére;
- d) tevékenységével igazolja az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág ismeretét;
- e) rendelkezik a tárgy tananyagának önálló összeállításához és magas színvonalú oktatás tartásához szükséges felkészültséggel;
- f) felsőoktatási vagy felnőttképzési oktatási tapasztalattal rendelkezik.

A kutatói munkakör létesítése, az alkalmazás követelményei

22. §

Nftv. 33. § (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki - a munkaszerződésében, illetve közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján - a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással összefüggő tevékenységében is. A tudományos kutató kutatási tevékenységének eredményére vonatkozó adatokat az Adatbázisban rögzíteni kell.

(2) A felsőoktatási intézményben létesíthető kutatói munkakörök a következők:

- a) tudományos segédmunkatárs,
- b) tudományos munkatárs,
- c) tudományos főmunkatárs,

¹⁴ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

d) tudományos tanácsadó,

e) kutatóprofesszor.

(3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben 25. § (1)-(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)-(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. A felsőoktatási intézmény az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.

Kjt. 79/C. § (2) Tudományos kutatói munkakörként – a felsőoktatási intézmények kivételével – kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos segédmunkatárs munkakör létesíthető. Az e bekezdésben meghatározott tudományos munkakörbe történő besorolás feltételeit a Kormány határozza meg.

NKE tv. 14. § A közalkalmazott oktató, tudományos kutató és tanár a munkahelyén pártpolitikától mentes magatartást köteles tanúsítani.

Nftv. 33. § (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki - a munkaszerződésében, illetve közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján - a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással összefüggő tevékenységében is. A tudományos kutató kutatási tevékenységének eredményére vonatkozó adatokat az Adatbázisban rögzíteni kell.

A tudományos segédmunkatárs

23. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 6. § Felsőoktatási intézményben kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott esetében, ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere többletkövetelményt nem határoz meg a) a tudományos segédmunkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése, (...).

(1) Az Egyetemen a tudományos segédmunkatársi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) tudományos kutatás végzése és publikálás;
- b) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- c) résztémákban önálló kutatások végzése;

- d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység;
- e) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére;
- f) doktori képzésben való részvétel.

(2) A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.

A tudományos munkatárs

24. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 6. § Felsőoktatási intézményben kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott esetében, ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere többletkövetelményt nem határoz meg (...) b) a tudományos munkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat megszerzése, (...).

Az Egyetemen a tudományos munkatársi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat;
- b) legalább ötévi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat;
- c) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása;
- d) megfelelő publikációs tevékenység végzése angol, német, francia, spanyol és olasz nyelvek valamelyikén;
- e) képesség angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén előadás tartására;
- f) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- g) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés;
- h) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikének olyan magas szintű ismerete, melyek birtokában szakmai vitában részt vehet, szakterületéről előadást tarthat;
- i) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

A tudományos főmunkatárs

25. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 6. § Felsőoktatási intézményben kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott esetében, ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere többletkövetelményt nem határoz meg (...) c) a tudományos főmunkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezze doktori fokozattal, alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek, a tudományos segédmunkatársak tanulmányi, tudományos, művészeti munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson,

továbbá rendelkeznek megfelelő, az oktatásban, kutatásban szerzett szakmai tapasztalattal,(...).

(1) Az Egyetemen a tudományos főmunkatársi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) legalább három éve szerzett doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat;
- b) legalább tízévi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat;
- c) alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére;
- d) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer;
- e) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása;
- f) megfelelő publikációs tevékenység végzése angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- g) képesség angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén előadás tartására;
- h) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése;
- i) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása;
- j) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- k) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
- l) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés;
- m) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikének olyan magas szintű ismerete, melyek birtokában szakmai vitában részt vehet, szakterületéről előadást tarthat;
- n) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel;
- o) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban;
- p) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjában foglalt feltételtől a rektor az alábbi esetekben engedélyezhet eltérést

- a) az adott kutató habilitációval rendelkezik vagy
- b) nemzetközileg és hazai körben elismert kimagasló tudományos tevékenységet végez azzal, hogy

ezekben az esetekben a tapasztalati idő nyolc évnél kevesebb nem lehet.

A kutatóprofesszor

26. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 6. § Felsőoktatási intézményben kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott esetében, ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere többletkövetelményt nem határoz meg (...) d) a tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, továbbá az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki. Az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek, a tudományos segédmunkatársak tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, kutatási projektek vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart.

(1) Az Egyetemen a kutatóprofesszori munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) habilitált doktor cím vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlat;
- b) legalább tizenöt éves eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat;
- c) alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére;
- d) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer;
- e) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkásság, oktatási és tudományszervezői tapasztalat és irányítási készség;
- f) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása;
- g) megfelelő publikációs tevékenység végzése, angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- h) képesség angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén előadás tartására;
- i) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése;
- j) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása;
- k) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén;
- l) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;

- m) aktív tevékenység a tudományszervezési feladatok végzésében;
- n) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel;
- o) egyetemi szakmai közéleti tevékenység;
- p) intézményének, illetőleg országának szakmai képviselője;
- q) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikének olyan magas szintű ismerete, melyek birtokában szakmai vitában részt vehet, szakterületéről előadást tarthat;
- r) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjában foglalt feltételtől a rektor – nemzetközileg és hazai körben elismert kimagasló tudományos tevékenység esetében – eltérést engedélyezhet azzal, hogy ebben az esetben a tapasztalati idő tíz évnél kevesebb nem lehet.

A tanári munkakör létesítése és az alkalmazás követelményei

27. §

Nftv. 34. § (1) Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik.

(2) A tanári munkakörben foglalkoztatottakra a 25. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. Esetükben a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – tizenöt százalékkal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatási intézményben a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkilenc óránál.

(3) A (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmodszertant oktató tanár esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal emelheti, illetve csökkentheti azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatási intézményben a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmodszertant oktató tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkettő óránál.

Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök: mérnöktanár, nyelvtanár, testnevelő tanár, kollégiumi nevelőtanár.

A mérnöktanár

28. §

Az Egyetemen a mérnöktanári munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél;
- b) legalább kétéves oktatási tapasztalat;
- c) legalább angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén való oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismeret;
- d) az oktatott szakma magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése;
- e) általános tájékozottság a szakma gyakorlatában és szakirodalmában;
- f) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése.

A nyelvtanár

29. §

Az Egyetemen a nyelvtanári munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél az oktatandó nyelvből;
- b) szakirányú oktatási gyakorlat;
- c) az oktatott nyelv alapos és széleskörű ismerete, a gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához a foglalkozások vezetéséhez és a vizsgáztatáshoz szükséges felkészültség;
- d) közreműködés oktatási segédletek, jegyzetek megírásában;
- e) a nyelvek, a nyelvhasználat iránti mélyebb érdeklődés felkeltése, az idegen nyelvet eszközként használó hallgatók munkájának támogatása;
- f) tevékeny részvétel az oktatóhelyi, lektorátusi, vizsgaközponti és a szakmai közéletben.

A testnevelő tanár

30. §

Az Egyetemen a testnevelő tanári munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél;
- b) legalább kétéves oktatási gyakorlat;
- c) legalább angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelv valamelyikének – oktatáshoz és sportszervezéshez szükséges – ismerete;
- d) az oktatott szakágak (sportágak) magas szintű elméleti és gyakorlati ismeretének folyamatos fejlesztése;
- e) általános tájékozottság a testnevelés és sport adott szakági gyakorlatában és szakirodalmában;

- f) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése;
- g) a tanórán kívüli testnevelésben, az egyetemi sportmunkában való aktív részvétel.

A kollégiumi nevelőtanár

31. §

Az Egyetemen a kollégiumi nevelőtanári munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) felsőfokú végzettség és szakképzettség;
- b) szervező és lényeglátó képesség, türelem, szociális érzékenység, segítőkészség, objektív ítélőképesség, kiváló kapcsolatteremtő és konfliktus-kezelő képesség;
- c) legalább három éves szakmai tapasztalat;
- d) a rábízott közösség tanulmányi, közművelődési tevékenységének segítése;
- e) a kollégiumi közösség életmódjának, életvitelének - az együttélés normáinak megfelelő - formálása;
- f) együttműködés a hallgatói és a doktorandusz önkormányzat testületeivel.

III/A. FEJEZET

SPECIÁLIS KÉPZÉSI TEVÉKENYSÉGET ELLÁTÓ MUNKAKÖR LÉTESÍTÉSE ÉS AZ ALKALMAZÁS KÖVETELMÉNYEI¹⁵

32. §¹⁶

Az Egyetemen létesíthető speciális képzési tevékenységet ellátó munkakörök: továbbképzési oktató, műszaki tanár, szakoktató, gyakorlati oktató.

A továbbképzési oktató

32/A. §¹⁷

Az Egyetemen a továbbképzési oktatói munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) felsőfokú végzettség;
- b) öt év szakmai tapasztalat az oktatott területen.

A műszaki tanár¹⁸

32/B. §¹⁹

Az Egyetemen műszaki tanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

¹⁵ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

¹⁶ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

¹⁷ Számozását módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

¹⁸ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

¹⁹ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

- a) felsőfokú végzettség;
- b) öt év szakmai tapasztalat az oktatott területen.

A szakoktató

33. §

Az Egyetemen a szakoktatói munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) felsőfokú végzettség;
- b) öt év szakmai tapasztalat az oktatott területen.

A gyakorlati oktató

34. §

Az Egyetemen a gyakorlati oktatói munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) megfelelő szakirányú szakképesítéssel rendelkezik;
- b) öt év szakmai tapasztalat az oktatott területen.

IV. FEJEZET

AZ OKTATÓI, KUTATÓI MUNKÁT SEGÍTŐ ÉS EGYÉB (FUNKCIONÁLIS) MUNKAKÖRÖKBEN TÖRTÉNŐ ALKALMAZÁS SZABÁLYAI

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet

8.§ (1) A felsőoktatási intézményben az 1. melléklet szerinti, az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök létesíthetők. Ezen foglalkoztatottak fizetési osztályba sorolását az 1. melléklet határozza meg.

(2) A felsőoktatási intézmény a szervezeti és működési szabályzatában az (1) bekezdésben foglaltakon túl meghatározhat további, az oktatói és kutatói munkát vagy a hallgatókat segítő és egyéb munkaköröket is.

Az oktatói, kutató munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkaköri csoportok

35. §

(1) ²⁰Az Egyetemen a hasonló jellegű, azonos tudásszintet igénylő, de különböző munkavégzési célokkal, feltételekkel létrehozott alábbi oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkaköri csoportok létesíthetők:

- a) tanszéki mérnöki,
- b) közgyűjteményi szolgáltatói,
- c) alkotó jellegű szolgáltatói,

²⁰ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

- d) informatikai szolgáltatói,
- e) ügyvivő-szakértői,
- f) ügyintézői,
- g) ügyviteli,
- h) szakmai műszaki szolgáltatói.

(2) Az egyes munkaköri csoportok a fizetési osztályba sorolástól függő munkakörökre tagozódnak. A munkaköri csoportok tagozódását az 1. számú függelék szerinti munkaköri jegyzék foglalja össze.

A tanszéki mérnöki munkaköri csoportra vonatkozó követelmények

36.§

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 8.§ (4) Tanszéki mérnök munkakörbe kell besorolni azt a felsőfokú végzettséggel és természettudományi vagy mérnöki szakirányú szakképzettséggel rendelkező közalkalmazottat, aki az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat, és részt vesz annak feltételei megteremtésében, fejlesztésében.

Az Egyetemen a tanszéki mérnök munkaköri csoportban történő foglalkoztatás feltételei:

- a) a munkakör ellátásához szükséges felsőfokú végzettség és természettudományi vagy mérnöki szakirányú szakképzettség;
- b) felhasználói szintű számítógépes ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.

A közgyűjteményi szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények

37. §²¹

Közgyűjteményi munkaköri csoportba kell besorolni azt a foglalkoztatottat, aki az oktatói-kutatói munkát támogató, a hallgatók képzését speciálisan segítő tevékenységet folytat. Ezen munkaköri csoportban az Egyetemen létesíthető könyvtári és levéltári szakmai munkaköröket, a képesítési feltételeket a 475/2020 (X.30.) Korm. rendelet határozza meg.

Alkotó jellegű szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények²²

37/A. §²³

Alkotó jellegű szolgáltatói munkaköri csoportba kell besorolni azt a foglalkoztatottat, aki az oktatói-kutatói munkát és a hallgatók képzését kreatív, alkotó tevékenységével támogatja, továbbá az Egyetem külső és belső kommunikációja keretében olyan feladatokat végez, melynek során adott mű elkészítésének folyamatában alkotó jelleggel vesz részt. Ezen munkaköri csoportban az Egyetemen létesíthető szakmai munkaköröket és képesítési feltételeket az egyszerűsített köztehetségviselési hozzájárulásról szóló 2005. évi

²¹ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

²² Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

²³ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

CXX. törvény 3. § (3) bekezdése szerinti FEOR-számmal azonosított, felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokra, illetve az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásokra vonatkozó szabályok határozzák meg.

Informatikai szolgáltató munkaköri csoportra vonatkozó követelmények²⁴

37/B. §²⁵

Informatikai jellegű szolgáltatói munkaköri csoportba kell besorolni azt a foglalkoztatottat, aki az oktatói-kutatói munkát és a hallgatók képzését informatikai tevékenységével támogatja, továbbá az Egyetem digitális tartalom előállításában és az azt támogató ICT szolgáltatások kezelésében, használatában olyan kreatív munkát folytat, melynek során az adott rendszer standard folyamataihoz képest önálló és/vagy az adott digitális termék, szolgáltatás szempontjából alkotó jelleggel vesz részt.

Az ügyvivő-szakértői munkaköri csoportra vonatkozó követelmények

38. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 8.§ (3) Ügyvivő-szakértő munkakörbe kell besorolni azt a felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező, önálló tevékenységet, szakértői munkát végző közalkalmazottat (különösen a kancellárt, a kamarai jogtanácsost, az ügyvédi kamarai nyilvántartásba vett jogi előadót, a jogászt, a közigazdászt, a felsőfokú végzettséggel rendelkező tanügy-igazgatási munkatársat), továbbá a felsőoktatási intézmény funkcionális egységének vezetőjét és helyettesét, aki nem vesz részt az oktatásban.

Az Egyetemen az ügyvivő-szakértő munkaköri csoportba történő foglalkoztatás feltételei:

- a) a munkakör ellátáshoz szükséges felsőfokú végzettség és szakképzettség;
- b) felhasználói szintű számítógépes ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.

Az ügyintézői munkaköri csoportra vonatkozó követelmények

39. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 8.§ (5) Ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási) munkakörbe kell besorolni azt a középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy középfokú végzettséggel és felsőfokú szakképesítéssel vagy alapfokozattal rendelkező közalkalmazottat, aki szakmai döntés-előkészítő tevékenységet végez.

Az Egyetemen az ügyintézői munkaköri csoportba történő foglalkoztatás feltételei:

- a) legalább középiskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez előírt iskolai végzettség, szakképzettség;

²⁴ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

²⁵ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

- b) felhasználói szintű számítógépes ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.

Az ügyviteli munkaköri csoportra vonatkozó követelmények
40. §

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 8.§ (6) Ügyviteli munkakörbe kell besorolni azt az adminisztratív jellegű munkát ellátó közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középfokú végzettséggel és arra épülő szakirányú képesítéssel vagy alapfokozattal rendelkezik.

Az Egyetemen az ügyviteli munkaköri csoportba történő foglalkoztatás feltételei:

- a) legalább középiskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez előírt iskolai végzettség, szakképzettség;
- b) felhasználói szintű számítógépes ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.

A szakmai műszaki szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények²⁶
41. §²⁷

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 8.§ (7) Szakmai szolgáltató vagy műszaki szolgáltató munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középfokú végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy felsőfokú, felsőoktatási szakképesítéssel vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel rendelkezik, az oktató-kutató laboratóriumokban közvetlenül segíti az oktatók-kutatók munkáját, a hallgatók gyakorlati képzését, továbbá önállóan végez kutatási részfeladatokat. E munkakörben foglalkoztatott felsőfokú technikus végzettséggel rendelkező közalkalmazott besorolását az „E” fizetési osztályban előírt, felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítésként kell figyelembe venni. A technikus, laboráns munkakörben a besorolás szempontjából felsőfokú szakképesítéssel egyenértékűnek kell tekinteni annak a közalkalmazottnak a képesítését, aki ipari, mezőgazdasági vagy egyéb technikumokban szerzett oklevelet, és legalább tíz évig szakképesítésének megfelelő területen dolgozott.

Az Egyetemen a szakmai műszaki szolgáltatói munkaköri csoportba történő foglalkoztatás feltételei:

- a) legalább középiskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez előírt iskolai végzettség, szakképzettség;
- b) felhasználói szintű számítógépes ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.

²⁶ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

²⁷ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

42. §²⁸

V. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA

A foglalkoztatási jogviszony módosításának általános szabályai

43. §

(1) A foglalkoztatási jogviszonyt a munkáltató és a foglalkoztatott csak közös megegyezéssel módosíthatja különösen az alábbi esetekben:

- a) munkakör módosítása;
- b) belső áthelyezés;
- c) illetményváltozás;
- d) munkaidő-változás.

(2) A kinevezés, munkaszerződés módosítására vonatkozó munkaügyi iratban a foglalkoztatottat tájékoztatni kell a jogorvoslat lehetőségéről.

(3) Nincs szükség az (1) bekezdésében meghatározott eljárásra, ha a módosítás jogszabályon alapul, így különösen a közalkalmazott fizetési fokozatának megváltozása, illetményének megemelése esetén. A közalkalmazotti jogviszony, munkaviszony módosulásáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni az érintettet, az értesítést részére elsősorban személyesen kell átadni és az átvétel tényét az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Az értesítést postai úton tértivevénnel kell kézbesíteni.

(4) A módosítással kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetőjének kezdeményezésére a Humán Iroda készíti elő.

A munkakör módosítása

44. §²⁹

A módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új munkakör vonatkozásában fennállnak-e.

Belső áthelyezés

45. §

(1) Ha az Egyetem foglalkoztatottját másik szervezeti egységben kívánják alkalmazni (belső áthelyezés), erről a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a foglalkoztatottnak meg kell állapodnia egymással. Ha az átvevő szervezeti egység egy másik munkáltatói jogkört gyakorló vezető jogkörébe tartozik, a belső áthelyezéshez háromoldalú megállapodásra van szükség.

²⁸ Hatályon kívül helyezte a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

²⁹ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

(2) A háromoldalú megállapodás esetén az átvevő szervezeti egység felett munkáltatói jogkört gyakorló vezető köteles kezdeményezni az új munkakör és a kinevezés, illetve munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek közlésével a rektor előzetes jóváhagyását.

VI. FEJEZET

A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSÉNEK ÉS MEGSZÜNTETÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

46. §

Kjt. 25. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,*
- b) a közalkalmazott halálával,*
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint*
- d) a 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik,*
- e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén a prémiumévek programról szóló törvény szabályai szerint.*

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;*
 - b) áthelyezéssel*
- 1. az e törvény, valamint*
 - 2. e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény,*
 - 3.*
 - 4. és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok,*
 - 5. hatálya alá tartozó munkáltatók között;*
 - c) lemondással;*
 - d) rendkívüli lemondással;*
 - e) felmentéssel;*
 - f) azonnali hatállyal*
 - fa) a próbaidő alatt,*
 - fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,*
 - fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy*
 - fd) a (3) bekezdés szerint, valamint*
 - g) rendkívüli felmentéssel*

NKE tv. 16/B. § (1) A közalkalmazotti jogviszonyt - a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben meghatározottakon túl - felmentéssel megszüntetheti az Egyetem, ha

a) a feladatok hatékonyabb biztosítása érdekében a közalkalmazott munkakörében másik közalkalmazottat kíván alkalmazni,

b) a közalkalmazott a munkakörének betöltésére érdemtelenné vált,

c) az Egyetemen a teljes oktatói és tanári létszám által a tanításra fordított idő kötelező óraszámai összegének és az Egyetem által elindított szakok képzési terve alapján megtartott tanórák számának aránya meghaladja az 1,25-ös arányszámot a két egymást követő tanulmányi félév átlagában.

(2) A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket az (1) bekezdés b) pontja esetében nem kell alkalmazni.

16/C. § (1) Amennyiben olyan változás következik be a közalkalmazott munkakörébe tartozó feladatokban - így különösen az Egyetem feladatellátását érintő jogszabályváltozás esetén -, amelynek hatékony ellátására a közalkalmazott oktatási és tudományos tevékenysége, iskolai végzettsége, szakképzettsége vagy szakmai tapasztalata nem megfelelő, az Egyetem a munkakört más közalkalmazottal is betöltheti.

(2) Az Egyetem köteles felajánlani annak lehetőségét, hogy a közalkalmazott a feladatok ellátásához szükséges (1) bekezdés szerinti követelményeket az Egyetem által biztosított határidőn belül teljesítse.

(3) A közalkalmazott jogviszonyát az (1) bekezdésben foglalt okból megszüntetni kizárólag abban az esetben lehet, ha az Egyetemen a közalkalmazott oktatási és tudományos tevékenységének, iskolai végzettségének, szakképzettségének, szakmai tapasztalatának megfelelő, betölthető munkakör nincs, vagy az így felajánlott munkakört a közalkalmazott nem fogadja el.

(4) A felajánlandó munkakör meglétéről, annak hiányáról, illetve a munkakör el nem fogadásának következményeiről a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat.

(5) A felmentés indokolásának tartalmaznia kell

a) az Egyetem érdekkörében felmerülő (1) bekezdés szerinti okot, és

b) azt a követelményt, amely a munkakör betöltéséhez szükséges, azonban a közalkalmazott azzal nem rendelkezik.

(6) Az (1) bekezdés alapján történő felmentés nem alkalmazható, ha

a) az iskolai végzettség, illetve szakképzettség, szakmai tapasztalat Egyetem által biztosított határidőn belül történő megszerzésére a közalkalmazott kötelezettséget vállal, vagy

b) a közalkalmazott tudományos fokozatának, szakmai tapasztalatának megfelelő, betölthető munkakört a közalkalmazott elfogadja.

16/D. § (1) A közalkalmazott jogviszonya felmentéssel megszüntethető érdemtelenség miatt. Az érdemtelenség indoka kizárólag a közalkalmazott magatartásában, illetve a munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet.

(2) Érdemtelenségnek minősül, ha a közalkalmazott a munkahelyén vagy azon kívül olyan magatartást tanúsít, amely az őt foglalkoztató Egyetem jó hírnevét súlyosan sérti.

(3) Az érdemtelenség jogcímén történő felmentés kezdeményezési jogát az Egyetem

a) az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított harminc napon belül, legfeljebb azonban az annak bekövetkezését követő egy éven belül;

b) bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja.

(4) Az érdemtelenség megállapítására vonatkozó döntés meghozatala előtt a közalkalmazottnak lehetőséget kell adni a döntés alapjául szolgáló körülmények megismerésére és arra, hogy az arról való tájékoztatástól számított tizenöt napon belül védekezését előadhassa, bizonyítékait előterjeszthesse, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően az az Egyetemtől nem várható el.

Mt. 63. § (1) A munkaviszony megszűnik

a) a munkavállaló halálával,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

c) a határozott idő lejártával,

d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,

e) törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés b) vagy d) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

Mt. 64. § (1) A munkaviszony megszüntethető

a) közös megegyezéssel,

b) felmondással,

c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Hjt. 53. § (3) A vezénylés indokolás nélkül a rektor vagy az intézményvezető előzetes értesítése mellett megszüntethető. Meg kell szüntetni a vezénylést, ha az állomány tagja az oktatói, a tudományos kutatói vagy a pedagógus munkakörben nem foglalkoztatható tovább.

³⁰A foglalkoztatási jogviszony megszűnésére és megszüntetésére az Nftv., a Kjt., az Mt., valamint az NKE tv. vonatkozó rendelkezései irányadóak.

46/A. §³¹

(1) A foglalkoztatási jogviszony megszüntetéséről és az azt megalapozó, a foglalkoztatási jogviszonyból fakadó kötelezettség megszegésének ügyében a munkáltatói jogkör gyakorló – a rektor előzetes értesítését követően – dönt.

(2) A foglalkoztatási jogviszonyból fakadó kötelezettség megszegésének gyanúja esetén háromtagú vizsgálóbizottság feladata a kötelezettségszegéssel kapcsolatos döntés megalapozását szolgáló tényfeltáró, valamint ténybeli és jogi értékelést megalapozó eljárás lefolytatása. A bizottság tagjai a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt, irányítási területén dolgozó munkatárs, illetve a főtitkár által kijelölt két munkatárs, akik közül egy a személyügyi területről, egy a jogi területről kap kijelölést. A vizsgálóbizottság az eljárás során feltártakról szóló dokumentációt, iratokat átadja a munkáltatói jogkör gyakorlója részére és javaslatot tesz a kötelezettségszegés megállapításával kapcsolatban.

(3) Amennyiben ugyanazon cselekménnyel kapcsolatban etikai eljárásban érdemi döntés született, a munkáltatói jogkör gyakorlója a kötelezettségszegés megállapítása során annak tartalmát is mérlegelés körébe vonja. A munkáltatói jogkör gyakorló döntésével szemben Egyetemen belül jogorvoslatnak nincs helye.

(4) Amennyiben az NKE tv. 16/D. §-ában foglaltaknak lehet helye, az érdemtelenység megállapításáról és annak jogkövetkezményéről a rektor dönt. A döntés megalapozását szolgáló (1) bekezdés szerinti vizsgálóbizottsági eljárást a rektor abban az esetben rendeli el, ha az ügy tárgyát képező cselekmény miatt lefolytatott etikai eljárás és érdemi etikai határozat után azt szükségesnek tartja. Amennyiben ugyanazon cselekménnyel kapcsolatban etikai eljárásban érdemi határozat született, a rektor az érdemteleniséggel kapcsolatos döntésében azt mérlegelés körébe vonja.

Az oktató, kutató, tanár jogviszonyának megszüntetése felmentéssel **47. §**

Nftv. 31. § (5) A munkáltató rendes felmondással, illetve felmentéssel - a munka törvénykönyvében és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben meghatározottakon túl - az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató

³⁰ Módosította a 116/2021. (XI. 24.) szenátusi határozat.

³¹ Beiktatta a 116/2021. (XI. 24.) szenátusi határozat.

a) nem teljesítette a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,

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

c) a 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe. E pont esetében a munka törvénykönyve és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény munkaviszonyra, illetve közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmondási, illetve felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

Nftv. 27. § (4) Az alkalmazás megszűnésével - a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével - megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár a cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök a tanári cím használatának jogát nem vonja meg.

(1) Az oktató, kutató vagy tanár munkakörben foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell megszüntetni, hogy a munkavégzés alóli mentesítésre lehetőleg a vizsgaidőszak végével kerüljön sor.

(2) Ha az oktató valamely méltányolható okból nem teljesíti a megadott határidőre a munkaköréhez kapcsolódó, számára előírt foglalkoztatási követelményeket, kérelmére más közalkalmazotti munkakörben alkalmazható tovább.

Az oktató jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva

48. §

Nftv. 31. § (2) A 27. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott oktató kivételével, nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott határidőbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetelt szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya megszűnik.

(4) Az oktató és a kutató a hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható. A főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.

Nftv. 31. § (6) A munkáltató 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 a 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

(7) A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha azt az érintett kéri, ha a főiskolai tanárral, illetve az egyetemi tanárral szemben véglegesen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki, 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.

(8) Ha a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri cím viselésére jogosult nem áll felsőoktatási intézménnyel foglalkoztatási jogviszonyban, a felmentés - a munkaköri cím használati jog megvonásának - kezdeményezésére a miniszter jogosult.

Az oktató jogviszonyának megszűnését a vonatkozó törvényi rendelkezések szerint munkaügyi iratban kell megállapítani.

HARMADIK RÉSZ

A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY TARTALMA

VII. FEJEZET

A FOGLALKOZTATOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A foglalkoztatottak általános jogai és kötelezettségei

49. §

(1) Minden foglalkoztatott joga, hogy

- a) javaslatot tegyen az Egyetem életével kapcsolatos bármely kérdésben és ezekre a megkeresésétől számított harminc napon belül érdemi választ kapjon;
- b) részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az Egyetem testületeiben;
- c) az Egyetem vonatkozó szabályzataiban foglalt feltételek megléte esetén választó és választható legyen az Egyetem testületeibe;
- d) használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint;
- e) észrevétellel, panasszal forduljon az Egyetem tanácsaihoz, testületeihez, vezetőihez, ezekre az észrevétel megtételétől, illetve a panasz benyújtásától számított harminc napon belül, illetve a következő tanácsulást követően érdemi választ kapjon, amelyben – szükség esetén – tájékoztatni kell a jogorvoslati lehetőségekről;
- f) emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, tevékenységét teljesítménye szerint értékeljék és elismerjék;

- g) az Egyetem számára előnnyel járó programokban való részvételt (pl. pályázat) kezdeményezzen;
 - h) az oktatási jogok biztosához forduljon.
- (2) Minden foglalkoztatott kötelessége, hogy
- a) megtartsa az Egyetem szabályzataiban foglaltakat;
 - b) a munkaköri leírásában meghatározottak szerint ellássa feladatait;
 - c) magatartásával járuljon hozzá az Egyetem jó hírnevének megőrzéséhez és növeléséhez;
 - d) a rábízott vagy az általa használt eszközöket rendeltetésszerűen használja és védje;
 - e) a változás bekövetkeztétől számított nyolc napon belül közölje – az okiratok csatolásával – a Humán Irodával
 - ea) nevének, lakcímének megváltozását,
 - eb) magasabb végzettség, képzettség, ismeret megszerzését,
 - ec) tudományos fokozat megszerzését,
 - ed) azt a tényt, hogy nyugdíjasnak minősül, illetve
 - ee) mindazon adatot, tényt, amely hatással lehet foglalkoztatási jogviszonyának alakulására;
 - f) az Egyetem által meghatározott önéletrajz minta alapján az önéletrajzát a jogviszony létrejöttével a munkáltatói jogkör gyakorlójának átadja, és az abban foglalt adatok változása esetén tizenöt napon belül az önéletrajzot módosítsa.

Az oktatók, kutatók és tanárok jogai

50. §

Nftv. 35. § (1) Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy késztetné a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Az e bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, tudományos kutatókat, továbbá az óraadó oktatókat.

Nftv. 35. § (3) Az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.

Nftv. 35. § (5) Az oktatói, tudományos kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.

Az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottat megilleti a jog, hogy a jogszabályok és az Egyetem szabályzatainak rendelkezései szerint és keretei között:

- a) oktatói tevékenységét teljesítménye szerint értékeli és elismeri;
- b) fejlessze a tantárgyi programokat és a tananyagot a tantárgy felelőseinek irányítása mellett;
- c) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez;
- d) tudományos célú pályázatot nyújtson be;
- e) a munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatai mellett a maga választotta tudományos témában végezzen kutatótevékenységet;
- f) tudományos kutatási eredményeit közzé tegye;
- g) találmányokat szabadalmaztasson;
- h) hazai és nemzetközi tudományos és szakmai rendezvényeken, valamint szervezetekben részt vegyen;
- i) szavazati joggal részt vegyen a tanszék oktatóinak és kutatóinak értekezletén.

Az oktatók, kutatók és tanárok kötelezettségei

51. §

Nftv. 35. § (2) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse, a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen, a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa; az oktató tevékenysége során vegye figyelembe a hallgató egyéni képességét, tehetségét, foglalkozását.

Nftv. 26. § (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. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.

(1) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatott kötelessége, hogy:

- a) részt vegyen az Egyetem oktatási tevékenységében, az oktatási foglalkozások (előadás, szeminárium, különböző gyakorlati foglalkozások, konzultációk) vezetésében, a hallgatók vizsgáztatásában, lehetőség szerint a hallgatók tehetséggondozásában, illetve a felvételi eljárásban;
- b) az Egyetem erre vonatkozó szabályzatainak figyelembe vételével irányítsa és értékelje a hallgató munkáját;
- c) a hallgatókat az őket érintő kérdésekről rendszeresen tájékoztassa, kérdéseikre érdemi választ adjon;

- d) a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa;
- e) tevékenységével elősegítse a felsőoktatási minőségbiztosítás európai sztenderdjeiben (ESG) meghatározott hallgatóközpontú tanulás, tanítás és értékelés követelményének megvalósítását;
- f) részt vegyen az általa oktatott tantárgy, illetve a tanterv szakmai tartalmának és a kapcsolódó tananyagnak az értékelésében, korszerűsítésében, az e tevékenységet végző fórumok munkájában;
- g) tudományos munkát folytasson;
- h) kutatási tevékenységének eredményét az MTMT-ben rögzítse a vonatkozó rektori utasítás rendelkezéseinek figyelembevételével;
- i) kutatási tevékenységének eredményét hasznosítsa a képzési program, valamint a tananyag fejlesztésében, továbbá oktatási feladatainak ellátása során;
- j) rendszeresen képezze önmagát, szakmai ismereteit, tudását gyarapítsa;
- k) megszerezze az előmeneteléhez szükséges képesítés(ek)e)t, illetve nyelvtudást;
- l) lehetőség szerint részt vegyen a Tudományos Diákkör tevékenységében, illetve egyéb intézményi közéletben,
- m) ellássa a választás által elnyert, illetve kijelölt egyetemi vagy kari tisztségeket;
- n) az oktatással kapcsolatos adminisztrációs feladatokat elvégezze különös tekintettel a Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban részére előírt kötelező adminisztratív feladatokra.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően az egyetemi tanárok, valamint az egyetemi docensek kötelesek részt venni a doktori képzéssel kapcsolatos feladatok ellátásában, illetve az oktatói és kutatói utánpótlás képzésében.

(3) Az egyetemi tanárok és a habilitált oktatók – megbízás alapján – kötelesek részt venni a habilitációs eljárások lefolytatásában.

VIII. FEJEZET

A TANÍTÁSRA FORDÍTOTT IDŐRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

52. §

Nftv. 26. § (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből - két egymást követő tanulmányi félév átlagában - egyetemi vagy főiskolai 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. 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. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.

(2) A munkáltató a tanításra fordított időt - a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint - legfeljebb negyven százalékkal megemelheti, illetve legfeljebb huszonöt százalékkal csökkentheti. A tanítási idő meghatározásának elveit a foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.

Nftv. 26. § (4) 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.

Nftv. 34. § (2) A tanári munkakörben foglalkoztatottakra a 25. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. Esetükben a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A munkáltató a tanításra fordított időt - a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint - tizenöt százalékkal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatási intézményben a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál.

Nftv. 108. § 5. félév: öt hónapból álló oktatásszervezési időszak;

Nftv. 108. § 40. tanév: tíz hónapból álló oktatásszervezési időszak;

Nftv. 108. § 17. képzési idő: az előírt kreditek, a végzettségi szint, szakképzettség megszerzéséhez szükséges, jogszabályban meghatározott idő;

Nftv. 108. § 18. képzési időszak: a képzési idő tagolása szorgalmi időszakokra és a hozzá tartozó vizsgaidőszakra;

Nftv. 108. § 41. tanóra: a tantervben meghatározott tanulmányi követelmények teljesítéséhez az oktató személyes közreműködését igénylő foglalkozás (előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció), amelynek időtartama legalább negyvenöt, legfeljebb hatvan perc;

Nftv. 108. § 23. konzultáció: a felsőoktatási intézmény oktatója által a hallgató részére biztosított személyes megbeszélés lehetősége, ideértve az elektronikus úton történő kommunikációt is;

(1) Az Egyetemen a tanításra fordított idő számítása tekintetében egy tanulmányi félév tizenöt hét időtartamnak felel meg.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat figyelembe véve az Egyetemen a tanításra fordított idő - két egymást követő tanulmányi félév átlagában - az alábbiak szerint alakul teljes munkaidőben, azaz heti negyven órában foglalkoztatottak esetében:

a) egyetemi tanári munkakörben legalább nyolc tanóra hetente;

- b) egyetemi docensi munkakörben legalább tíz tanóra hetente;
- c) adjunktusi és tanársegédi, valamint mesteroktatói munkakörben legalább tizenkettő tanóra hetente;
- d) a tanári munkakörben legalább húsz tanóra hetente.

(3) Amennyiben az oktatót, tanárt az Egyetem részmunkaidőben foglalkoztatja, a (2) bekezdésben meghatározott tanításra fordított idő a munkaidővel arányos. Amennyiben a tudományos kutatói és az oktatói feladatok egy munkakörben kerülnek ellátásra, a (2) bekezdésben meghatározott tanításra fordított idő az oktatással összefüggő tevékenységre fordítandó munkaidővel arányos.

(4) A (3) bekezdésekben foglaltaktól eltérően a tanításra fordított időt, illetve annak emelését a munkáltatói jogkör gyakorlója az oktató, tanár, tudományos kutató (a továbbiakban együttes említésük esetén: oktató) egyetértésével az arányosnál nagyobb mértékben is megállapíthatja.

(5) A tanári munkakörben foglalkoztatottak tanításra fordított idejének a munkáltatói jogkör gyakorlója által történő csökkentését megelőzően meg kell állapítani, hogy teljesül-e az Nftv. 34. § (2) bekezdésében meghatározott egyetemi szintű követelmény.

(6) A tanításra fordított idő számítása szempontjából megtartott tanórának kell tekinteni a vonatkozó rektori utasításban meghatározott vagy a vonatkozó szabályzatban meghatározottak szerint elrendelt oktatásmentes napokra betervezett, de meg nem tartott és utóbb be nem pótoltt tanórát.

53. §

(1) ³²A tanításra fordított időbe – az Nftv. 26. § (4) bekezdésében, illetve a 28. § (7) bekezdésében meghatározott kivétellel – kizárólag az Nftv. 2. § (3) bekezdésében meghatározott alaptevékenység, az Egyetem alapképzése, mesterképzése, felsőoktatási szakképzése, szakirányú továbbképzése és doktori képzése keretében végzett tevékenység számít be.

(2) ³³A tanításra fordított idő teljesítésének szempontjából az idegen nyelven oktatott tantárgy tanóráit másfeles szorzóval kell figyelembe venni. E bekezdés alkalmazása szempontjából nem minősül idegen nyelven oktatott tantárgynak az a tantárgy, amelynek elsődleges célja a hallgató idegen nyelvtudásának fejlesztése.

(3) A tanórák megtartására fordított idő számítása szempontjából konzultációnak minősülnek az alábbiak:

- a) szakdolgozat vagy diplomamunka témavezetéséhez, bírálatához, védéséhez kapcsolódó konzultáció;
- b) évfolyamdolgozat elkészítésének irányítása;
- c) doktori témavezetéssel, a doktori értekezéssel összefüggő konzultáció;

³² Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

³³ Hatályon kívül helyezte a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat. Beiktatta a 93/2022. (VII. 13.) szenátusi határozat.

- d) tudományos diákköri, szakkollégiumi dolgozati témavezetéshez kapcsolódó konzultáció;
- e) hallgatói műhelymunka vezetése;
- f) a szóbeli vizsga, záróvizsga bonyolítása és értékelése;
- g) hallgatói hazai és nemzetközi gyakorlatok, illetve szakmai gyakorlat előkészítése, irányítása, értékelése körében tartott konzultáció.

(4) Az elektronikus úton történő kommunikáció akkor számítható be a tanításra fordított időbe, ha az az oktató részéről a hivatalos egyetemi elektronikus levelezési címéről vagy az elektronikus tanulmányi nyilvántartó rendszeren keresztül vagy az Egyetem által hivatalosan rendszeresített tanulástámogató informatikai rendszeren keresztül történik. A vizsgának megfelel az oktató egyidejű közreműködésével –interaktív módon – elektronikus úton zajló vizsga is.

(5) Konzultáció esetén negyvenöt perc konzultáció minősül egy tanórának függetlenül a konzultáció tárgyától vagy alanyainak számától.

(6) ³⁴A konzultációra fordított idő két egymást követő tanulmányi félév átlagában nem haladhatja meg a tanításra fordított idő 30%-át.

54. §

(1) A tanításra fordított idő nyilvántartása az elektronikus tanulmányi nyilvántartó rendszerben (Neptun-rendszer) történik. Az oktató köteles naprakészen vezetni tanításra fordított idejének nyilvántartását, a tárgyhónapot követő ötödik napig rögzíteni a tárgyhónapban tartott tanórákat.

(2) ³⁵A tanításra fordított idő mértékét érintő intézkedésekről – így különösen a tanításra fordított idő emeléséről, csökkentéséről, a tudományos kutatói és oktatói feladatok egy munkakörben történő ellátása esetén az oktatással összefüggő tevékenységre fordítandó munkaidő arányáról, az 53. § (6) bekezdésben meghatározott intézkedésről – a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul írásban tájékoztatja az oktatási ügyekért felelős rektorhelyettest.

(3) ³⁶A tanításra fordított idő teljesítésének értékelését megalapozó kimutatás elkészítéséről az (1)-(2) bekezdésben meghatározottak szerint rögzített adatok alapján a tárgy tanulmányi félévet követő február 25-ig, illetve augusztus 25-ig az oktatási ügyekért felelős rektorhelyettes gondoskodik, és megküldi azt a munkáltatói jogkör gyakorlója részére.

(4) Az oktató tanításra fordított idejének a vonatkozó jogszabályban és a jelen Szabályzatban meghatározottak szerinti teljesítését tanulmányi félévenként a munkáltatói jogkör gyakorlójának értékelni kell.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója az oktatási szervezeti egységek vezetői útján köteles oktatási szervezeti egységenként és tanulmányi félévenként legalább három tanóra

³⁴ Megállapította a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

³⁵ Módosította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat.

³⁶ Módosította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat.

megtartásnak ellenőrzéséről gondoskodni az érintett oktató előzetes értesítése nélkül. Az ellenőrzés eredményét írásban rögzíteni kell.

(6) A (4) bekezdés szerinti értékelést és az (5) bekezdés szerinti ellenőrzés eredményét az érintettel írásban közölni kell, aki arra nyolc napon belül észrevételt tehet.

IX. FEJEZET

A MINŐSÍTÉS ÉS A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE

A foglalkoztatottak minősítése

55. §

Kjt. 40. § (1) A közalkalmazottat

a) vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,

b) a várakozási idő 65. § (3) bekezdés szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,

c) a 66. § (1)-(3) bekezdés, a 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garántálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,

d) a 66. § (8) bekezdés szerinti esetben, illetve

e) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,

f) címadományozást megelőzően, illetve

g) gyakornoki ideje alatt a 22. § (15) bekezdésében foglalt esetben

minősíteni kell.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.

(3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére - az (1) bekezdés e) pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével -, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.

(4) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

(5) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A minősítést az 1. számú melléklet szerinti minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni. Végrehajtási rendelet munkakörönként meghatározza a mellékletben foglaltakhoz képest az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további, illetve a minősítésből kizárt szempontokat.

(6) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.

(7) A minősítés során az egyes minősítési szempontok értékelésekor a következő pontszámokat kell alkalmazni:

- a) kiemelkedő minősítés három pont,
- b) megfelelő minősítés kettő pont,
- c) kevéssé megfelelő minősítés egy pont,
- d) nem megfelelő minősítés nulla pont.

(8) A közalkalmazott minősítésének eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kaphat. A minősítés eredményét az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:

- a) nyolcvantól száz százaléig kiválóan alkalmas,
- b) hatvantól hetvenkilenc százaléig alkalmas,
- c) harminctől ötvenkilenc százaléig kevéssé alkalmas,
- d) harminc százalék alatt alkalmatlan

minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően, a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.

(9) A közalkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.

(10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.

(11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

(12) Az e §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni, ha törvény a munka értékelésével kapcsolatosan e szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapít meg a közalkalmazottak tekintetében, és végrehajtási rendelet a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározza a minősítési eredménnyel való egyenértékűség feltételeit.”

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 4. § (1) A Kjt. 1. számú mellékletének 3.1–3.3. pontja tekintetében a felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói – ide nem értve a mesteroktatót – vagy kutatói munkakörökhöz kapcsolódó eltérő minősítési szempontok:

- a) az oktatási, kutatási tevékenység ellátása

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

b) az oktatáshoz kapcsolódó egyéb tevékenység (így különösen szakdolgozati témavezetés, tudományos diákköri tevékenység, nemzetközi mobilitási programokban való részvétel és oktatás)

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

c) publikációs tevékenység, művészeti alkotás, valamint egyéb, szellemi tulajdon védelme alá eső eredmények, sporttevékenységgel, sportszervezéssel kapcsolatos eredmények

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

d) intézményi közéleti tevékenység

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

e) tudománynpszerűsítési feladatok, konferenciákon való részvétel terén nyújtott aktivitás

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

f) pályázatokban való részvétel terén nyújtott aktivitás és az ehhez kapcsolódó forrásteremtő képesség

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

g) tehetséggondozás, felzárkóztató tevékenység terén nyújtott aktivitás

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

h) doktori képzésben való tevékenység, tudományszervezési feladatokban való részvétel

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

i) az oktatói munka hallgatók általi véleményezése az oktatási tevékenység színvonalának általános megítélése kapcsán

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő;

j) az oktatói munka hallgatók általi véleményezése a hallgatók szakmai előmenetelét támogató tanári attitűd kapcsán

kiemelkedő – megfelelő – kevéssé megfelelő – nem megfelelő.

(2) Az (1) bekezdés c) pontja szerinti szempontot a publikációs tevékenység tekintetében a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban szereplő adatok alapján, országosan egységes módszertan alapján, az (1) bekezdés i) és j) pontja szerinti szempontokat az oktatói munka hallgatói véleményezésének a felsőoktatási intézményben meghatározott rendje alapján, az (1) bekezdés b) és d)–h) pontja szerinti szempontokat a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszerében meghatározott módon kell értékelni.

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 4. § (7) Minden olyan esetben, amikor jogszabály a munka értékelése, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak teljesítése tekintetében, illetve valamely jogkövetkezmény – ide értve a munkaügyi jogvita kezdeményezésének lehetőségét is – alkalmazásakor minősítést említ, azon az állami felsőoktatási intézményekben foglalkoztatottaknál a teljesítményértékelést, illetve annak eredményét kell érteni.

(1) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata és egyben kötelessége. A feladat teljesítését a karok esetében a dékán, a karhoz nem tartozó szervezeti egységek esetében a munkáltatói jogkört gyakorló illetékes magasabb vezető szervezi és ellenőrzi. A minősítést minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni.

(2) A minősítés során az oktatók esetében figyelembe kell venni a hallgatói véleményezés eredményét is.

(3) Minősítés esetén, a legutóbbi minősítés óta eltelt legalább két teljesítményértékelési időszak eredményeit figyelembe kell venni. Amennyiben ezen eredmények mindegyike legalább megfelelő, akkor a minősítésnek is legalább alkalmasnak kell lennie.

A foglalkoztatottak teljesítményértékelése

56. §³⁷

395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 4. § (6) A foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott teljesítményre vonatkozó szempontok értékelésekor a Kjt. 40. § (7) és (8) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.

(7) Minden olyan esetben, amikor jogszabály a munka értékelése, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak teljesítése tekintetében, illetve valamely jogkövetkezmény – ide értve a munkaügyi jogvita kezdeményezésének lehetőségét is – alkalmazásakor minősítést említ, azon az állami felsőoktatási intézményekben foglalkoztatottaknál a teljesítményértékelést, illetve annak eredményét kell érteni.

Hszt. 63. § (1) A hivatásos állomány más szervhez vezényelt tagja a más szerv illetékes vezetőjének rendelkezései szerint teljesíti szolgálatát.

(2) A hivatásos állomány más szervhez vezényelt tagjának tevékenységére, munkarendjére, teljesítményértékelésére, minősítésére, pihenőidejére, a kártérítésre, a személyiségi jogi jogsértés jogkövetkezményeire, a más szervnél rendszeresített címek és egyéb elismerések elnyerésére és viselésére - a (6) és (7) bekezdés kivételével - a más szervnek az ellátott munkakör szerinti foglalkoztatottaira vonatkozó szabályok irányadóak.

Hszt. 111. § (1) A hivatásos állomány tagjának szolgálatellátását, magatartását és a vele szemben támasztott követelményeknek való megfelelését évente egy alkalommal értékelni kell (a továbbiakban: egyéni teljesítményértékelés).

³⁷ Megállapította a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat. Megállapította a 114/2022. (X.19.) szenátusi határozat.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően év közben is teljesítményértékelést kell végezni, ha a hivatásos állomány tagjának szolgálati beosztása év közben megváltozik, vagy szolgálatra alkalmatlansága merült fel.

(3) Az egyéni teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemekből áll.

(4) Az egyéni teljesítményértékelés szintjének meghatározásakor figyelembe kell venni a szolgálati hely szervezeti teljesítményének - a miniszter által meghatározott rendben és szempontok alapján végrehajtott - tárgyévi értékelését. A teljesítményfokozat a teljesítményértékelés szintjéhez kapcsolódóan lehet kivételes, jó, megfelelő, átlag alatti vagy elfogadhatatlan teljesítmény.

112. § (1) A tárgyévet lezáró egyéni teljesítményértékelés - az értékelt képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelését, valamint a szolgálati beosztás ellátására való alkalmasságára, további fejleszthetőségére és előmenetelre vonatkozó következtetést is tartalmazó - szöveges indokolással kiegészítve adja az értékelt tárgyévra szóló minősítést. A minősítés értékelési szintje megegyezik az egyéni teljesítményértékelés szintjével.

(2) A 111. § (2) bekezdésében foglalt, a szolgálatra alkalmatlanság felmerülése miatt elvégzett egyéni teljesítményértékelés esetén soron kívüli minősítést kell készíteni.

(3) Az értékelő vezető a minősítésben

a) kezdeményezheti az értékeltnek a vezetői és utánpótlási adatbankba való felvételére vagy az abból való törlésére irányuló eljárást,

b) kezdeményezheti a szolgálati viszony módosítását,

c) megállapíthatja a szolgálati beosztás ellátására való alkalmatlanságot,

d) megállapíthatja a hivatásos szolgálatra való alkalmatlanságot, vagy

e) jogszabályban meghatározott egyéb intézkedéseket javasolhat.

(4) A minősítést az állományilletékes parancsnok hagyja jóvá.

(5) A (3) bekezdés d) pontja szerinti, az állományilletékes parancsnok által jóváhagyott megállapítás esetén a hivatásos állomány tagjának szolgálati viszonyát a 86. § (2) bekezdés a) pont aa) alpontja alapján felmentéssel meg kell szüntetni.

113. § (1) A minősítést ismertetni kell a hivatásos állomány tagjával, aki arra írásban észrevételt tehet, és az ismertetés megtörténtét aláírásával igazolja.

(2) A minősítés megállapításai ellen, a teljesítményértékelés egyes elemeire is kiterjedően, a hivatásos állomány tagja szolgálati panasszal élhet. A minősítéssel szemben benyújtott szolgálati panasz a minősítésen alapuló munkáltatói döntés meghozatalára halasztó hatállyal bír.

(3) Ha a szolgálati panaszt elbíráló eljáró azt állapítja meg, hogy a teljesítményértékelés egyes értékei vagy a minősítés megállapításai tényekkel nem támaszthatók alá, vagy a mérlegelési jogkör kereteit meghaladó

mértékben jelentősen eltér az értékelt által valósnak tartott értékektől, a teljesítményértékelés, a minősítés vagy a teljesítményértékelés és minősítés újbóli elvégzését rendeli el. A megismételt teljesítményértékelés, minősítés megállapításaival szemben az értékelt közvetlenül a bírósághoz fordulhat.

(4) Ha a megismételt minősítés alapján a hivatásos állomány tagjának szolgálati viszonyát a 112. § (5) bekezdésében foglaltakra figyelemmel felmentéssel meg kell szüntetni, a megismételt minősítéssel szemben önálló jogorvoslatnak nincs helye. A hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyának megszüntetéséről rendelkező állományparanccsal vagy határozattal szemben a 267. § alapján benyújtott - nem halasztó hatályú - szolgálati panaszban kifogásolhatja a döntés jogszerűségét.

(1) A teljesítményértékelés feladata az egyetemi stratégiai célkitűzések megvalósításának támogatása, az egyetemi kiválóság erősítése, a foglalkoztatottak teljesítményének növelése, valamint kompetenciáinak a fejlesztése.

(2) A teljesítményértékelés céljai:

- a) az Egyetem stratégiai célok mentén történő fejlődését és eredményességét előre meghatározott munkateljesítményekkel elősegíteni;
- b) meghatározni az oktatói, kutatói és tanári munkaköröknél azokat a differenciált teljesítménykövetelményeket, amelyek célokat és kereteket adhatnak az egyéni fejlesztéshez és motivációhoz;
- c) szempontokat adni a vezetői személyügyi döntésekhez, így különösen az előmenetel, az ösztönzés, valamint a munkakör, illetve a jogviszony tartalmával és fenntartásával kapcsolatos kérdésekben;
- d) visszajelzést és motivációt adni a foglalkoztatott számára az egyéni fejlődéshez;
- e) megalapozni a jogszabályban az oktatói vagy a kutatói munkakörökhöz kapcsolt eltérő minősítési szempontokról szóló értékelést (minősítést).

(3) Az oktatói és kutatói munkakörökben az egyetemi, illetve egyéni célkitűzést és fejlesztést megvalósító munkateljesítmények értékelése külön történik, az alábbi szempontok alapján:

- a) oktatási teljesítmény;
- b) tehetséggondozás;
- c) doktori képzés (egyetemi tanári és egyetemi docensi, kutatóprofesszori és tudományos főmunkatársi munkakörben);
- d) egyéni kutatás, publikációs tevékenység, (tudománymetria);
- e) tudományszervezés;
- f) egyetemi közéleti tevékenység;
- g) intézményi pályázatokban való aktivitás.

(4) Az egyetemi célkitűzést és fejlesztést megvalósító munkateljesítmények további értékelési szempontjai:

- a) az intézmény érdekében vállalt és végzett egyéb tevékenység;
- b) vezetői tevékenység.

(5) A teljesítményértékelés szempontjai tanári munkakörökben:

- a) tanításra fordított idő;
- b) oktatási teljesítmény;
- c) egyéb szakmai tevékenységek;
- d) az intézmény érdekében vállalt és végzett egyéb tevékenység;
- e) vezetői tevékenység.

(6) A teljesítményértékelés szempontjai az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkakörökben a kompetencia alapú értékelési tényezők, valamint az intézmény érdekében vállalt és végzett egyéb tevékenység.

(7) Oktatói és kutatói munkakörökben az egyes értékelési szempontokhoz – a vonatkozó rektori utasításban meghatározott – mérési/értékelési indikátorok tartoznak, amely indikátorok egységnyi teljesítményhez meghatározott pontszámmal rendelkeznek. A tanári munkakörökben az egyes értékelési szempontok pontozása százalékpontokkal történik.

(8) Az oktatói, és kutatói és tanári munkakörökben az egyéni teljesítmény mutatóját (értékét) az elért pontok összege adja meg.

(9) A teljesítményértékelés összesített eredményét a (8) bekezdés szerint számított mutatók (értékek) alkotta sorrend alapján úgy kell megállapítani, hogy oktatói és kutatói munkakörönként, illetve a tanári munkaköri csoportban foglalkoztatottak teljes létszáma, illetve teljesítménymutatója szerint, a teljes létszám

- felső 10 %-a kiváló;
- következő 10%-a kiemelkedő;
- következő 30%-a jól megfelelő ;
- következő 40%-a megfelelő;
- az alsó 10%-a nem megfelelő

teljesítményértékelést kap.

(10) Az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkakörökben kompetencia alapú értékelési tényezőnként legfeljebb tíz pont adható. A teljesítményértékelés eredményét a ténylegesen elért és a maximálisan elérhető pontok aránya szerint kell megállapítani:

- kilencvenhat százalék(pont) és a felett kiváló;
- nyolcvanötötől kilencvenöt százalék(pont)ig kiemelkedő;
- hetventől nyolcvannégy százalék(pont)ig jól megfelelő;
- ötventől hatvankilenc százalék(pont)ig megfelelő;
- ötven százalék(pont) alatt nem megfelelő.

57. §

(1) ³⁸A teljesítményértékelés szempontjainak elemeit, mutatóit, időbeli ütemezését és eljárási rendjét rektori utasítás határozza meg.

(2) ³⁹ Az éves teljesítményértékelési időszak minden munkakörben az adott tanévhez igazodik.

(3) ⁴⁰ A teljesítménykövetelményeket legkésőbb az adott tanév megkezdését követő hatvan napon belül kell meghatározni és az érintettel ismertetni. A meghatározott követelményeket legfeljebb az adott tanév zárása előtti százhuszadik napig lehet módosítani, illetve a zárást követően legkésőbb a hetvenötödik napig kell értékelni, a vonatkozó rektori utasításban rögzítettek szerint.

(4) ⁴¹

(5) ⁴²

(6) A foglalkoztatottnak joga van a teljesítményértékelés eredményét megismerni. Az adatokra vonatkozóan adatkorrekciót, illetve kiegészítést kérhet az adattár üzemeltetőjétől a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyidejű tájékoztatásával.

(7) ⁴³A foglalkoztatott a teljesítményértékelés alapjául szolgáló tényekkel és adatokkal szemben az értékelés átvételét követő tíz napon belül, egy ízben indoklással ellátott írásbeli panasszal a munkáltatói jogkör gyakorlójához fordulhat. A munkáltatói jogkör gyakorlója a panasz közlésétől számított tíz napon belül intézkedik a teljesítményértékelés adatainak és eredményének megváltoztatásáról, illetve megalapozatlan panasz esetén azt elutasítja.

(8) A teljesítményértékelés adattartalmát az Egyetem adatkezelési és adatközlési szabályainak megfelelően kell a teljesítményértékelés adattárban elhelyezni. A teljesítményértékelési adattár üzemeltetése a főtitkár feladatkörébe tartozik.

(9) A teljesítményértékelés adattartalmának megismerésével kapcsolatos további szabályokat az Egyetem adatgazdálkodásával kapcsolatos szabályzatok tartalmazzák.

A közalkalmazottak egyéni karrierterve

58. §

(1) A közalkalmazott közvetlen szervezeti egység vezetője, a közalkalmazottal együttműködve – a nyugdíjkorhatárt megelőző tíz év kivételével – a teljesítményértékeléskor tervezett egyéni fejlesztési célhoz kapcsolódó egyéni karriertervet készíthet, mely a munkáltatói jogkör gyakorlójának jóváhagyásával válik elfogadottá. A karriertervet – a teljesítményértékelés időszakához igazítva és azzal összhangban – a próbaidő leteltétől (a már alkalmazásban állók esetében e Szabályzat

³⁸ Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

³⁹ Megállapította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat. Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Megállapította a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat.

⁴⁰ Megállapította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat. Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Megállapította a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat. Módosította a 118/2020. (XII. 17.) szenátusi határozat.

⁴¹ Megállapította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat. Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Hatályon kívül helyezte a 109/2020. (X.21.) szenátusi határozat.

⁴² Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Hatályon kívül helyezte a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

⁴³ Módosította a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat.

hatálybalépésétől) számított hatvan napon belül lehet elkészíteni. A közalkalmazott az elképzelései megfogalmazásakor igénybe veheti a Humán Iroda / Humánfejlesztési Osztály szakmai támogatását.

(2) Az egyéni karrierterv az egyén fejlesztési céljait (amely lehet a feladatai ellátáshoz nélkülözhetetlen képzés, továbbképzés elvégzése, a munkaköri teendők ellátásához szükséges kompetenciák megszerzése, egyéni motiváció, a szervezeti egység éves munkatervében szereplő olyan egyéni feladat, amely az közalkalmazott tudását, képességét, készségét fejleszti), az adott munkakör emelkedő besorolási lehetőségeit, a magasabb besoroláshoz szükséges teljesítmények körét és azok ütemezését tartalmazza. A karrierterv az ilyen irányú törekvés esetén kitér a vezetővé váláshoz szükséges követelmények meghatározására is.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója és a közvetlen felettes folyamatosan figyelemmel kíséri, és minden teljesítményértékeléskor, minősítéskor értékeli a közalkalmazott egyéni karriertervének érvényesülését. Feltárják a terv teljesülését akadályozó tényezőket, segítséget nyújtanak az akadályok megszüntetéséhez, szükség esetén módosítják a terv előírásait – a közalkalmazottal egyeztetve. A terv teljesítése a közalkalmazott teljesítményértékelésének és minősítésének egyik alapjául is szolgálhat.

(4) A karrierterv érvényesülése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója előírhatja a közalkalmazott részére, hogy a feladatai ellátásához nélkülözhetetlen képzésben, továbbképzésben vegyen részt. Ekkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a képzés, továbbképzés időtartamára köteles a közalkalmazottat a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni és a felmerülő költségeket viselni. Más jellegű képzésben, továbbképzésben a közalkalmazott a munkáltatói jogkör gyakorlójával történő megállapodás alapján vesz részt. A megállapodásnak ki kell térni a munkavégzés alóli mentesülés és a költségek viselésének kérdéseire.

A minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elvei

59. §

Kjt. 66. (7) Az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

(8) A (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

(1) A kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítéssel rendelkező egyetemi közalkalmazott részére – a költségvetési feltételek fennállása esetén – a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény állapítható meg a képességeire és munkavégzésére tekintettel.

(2) ⁴⁴A kiválóan alkalmas minősítésű és kiváló vagy kiemelkedő teljesítmény-értékelésű egyetemi közalkalmazott – a költségvetési feltételek fennállása esetén – a garantált illetményénél magasabb összegű illetményre jogosult.

(3) ⁴⁵A garantált illetményénél magasabb illetményrészt harminc napon belül vissza kell vonni, ha az egyetemi közalkalmazott minősítése kevéssé alkalmas lesz, és ha teljesítménye nem megfelelő.

(4) Költségvetési feltételek fennállása esetén az adott naptári évben a rendes munkavégzésen túli, a munkaköréhez kapcsolódó, annak jellegéhez illeszkedő feladatokat elvégző foglalkoztatott részére évvégi eseti keresetkiegészítés, vagy tiszteletdíj fizethető.

(5) Ha az Egyetem vezetése évvégi kifizetésről döntött és a (4) bekezdésben jelzett feladatait elvégző foglalkoztatott – amennyiben a minősítése legalább „alkalmas”, a teljesítmény-értékelése pedig legalább „megfelelő” – évvégi eseti kereset-kiegészítésre, vagy a tiszteletdíjra jogosult.

(6) ⁴⁶Ha az Egyetem vezetése évvégi kifizetésről döntött és a (4) bekezdésben jelzett feladatait elvégző foglalkoztatott – amennyiben a minősítése „kiválóan alkalmas”, a teljesítmény-értékelése pedig „kiváló” vagy „kiemelkedő” – évvégi eseti kereset-kiegészítésre, vagy tiszteletdíjra jogosult, melynek minimális mértéke a vezetői döntésben az adott foglalkoztatotti munkakörre meghatározott átlagos összeg.

A kiválóság egyetemi elismerése **59/A. §⁴⁷**

Kjt. 77. § (1) A közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve az átirányítást – teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.

(2) A keresetkiegészítés feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában a közalkalmazott kinevezés szerinti havi illetménye tizenkétszeresének harminc százalékát.

Hszt. 68. § (...)

(3) A vezényelt a besorolásának megfelelő illetményre és e törvény szerinti pótlékokra, juttatásokra, támogatásokra és költségtérítésre jogosult azzal, hogy azokat a vezénylő rendvédelmi szerv folyósítja. A vezényelt kormányrendeletben meghatározott feltételekkel és mértékben rendészeti felsőoktatási illetménykiegészítésre, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben vagy a Nemzeti Közszerződési Egyetem szabályzataiban

⁴⁴ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴⁵ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴⁶ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴⁷ Beiktatta a 114/2022. (X. 19.) szenátusi határozat.

meghatározott feltételekkel juttatásokra, támogatásokra, valamint költségterítésekre is jogosult vagy azokban részesíthető.

(1) A foglalkoztatott

- a) oktatói és kutatói munkakörök esetén adott időszakra (naptári évre, tanévre) meghatározott – rektori utasításban rögzített arányban figyelembe veendő – egyetemi-, illetve egyéni célkitűzést és fejlesztést megvalósító munkateljesítmény eléréséért,
 - b) tanári munkakörök esetén adott időszakra (naptári évre, tanévre) meghatározott munkateljesítmény eléréséért,
 - c) oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkakörök esetén adott időszakra (naptári évre, tanévre) meghatározott kompetencia alapú értékelés szerinti munkateljesítmény eléréséért, valamint az intézmény érdekében vállalt és végzett egyéb tevékenységéért
- költségvetési feltételek fennállása esetén – a rektor által megállapított eseti keresetkiegészítésben részesíthető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti eseti keresetkiegészítés megállapítása esetén az (1) bekezdés

a) pontjában meghatározott foglalkoztatott számára a rektor külön meghatározza

- a) az egyetemi célkitűzést és fejlesztést megvalósító munkateljesítmény, és
 - b) az egyéni célkitűzést és fejlesztést megvalósító munkateljesítmény
- eléréséért megállapított eseti keresetkiegészítés összegét.

(3) Az adott évre vonatkozóan az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott foglalkoztatottak számára az (1) bekezdés szerinti eseti keresetkiegészítés kifizetésére felosztható költségvetési forrás összegén belül a (2) bekezdés a), illetve b) pontjában meghatározott munkateljesítmény eléréséért megállapított eseti keresetkiegészítés kifizetésére fordítható költségvetési források egymáshoz viszonyított arányát rektori utasítás határozza meg.

(4) Az (1) bekezdés szerinti eseti keresetkiegészítés megállapítása esetén a rektor annak összegét a foglalkoztatottnak az Egyetem fejlődését, hatékonyságát, eredményességét és hivatásának betöltését akadályozó, jó hírnevét és megbecsülését sértő vagy veszélyeztető tevékenysége, magatartása miatt – akár az összeg egésze erejéig – csökkentheti, abban az esetben is, ha a foglalkoztatott e tevékenysége, magatartása egyéb munkáltatói döntésnek nem szolgál alapjául.

(5) A (4) bekezdésben meghatározottakat sértő vagy veszélyeztető tevékenység, magatartás különösen:

- a) az Etikai Kódexben vagy az Esélyegyenlőségi Szabályzatban foglaltak megsértése,
- b) az Egyetem, illetve az Egyetem polgárai számára kárt okozó magatartás,
- c) a vezetői beosztáshoz rendelt feladat-, hatás-, felelősségi- vagy jogkörhöz köthető mulasztás, kötelezettség megsértése (így különösen az irányítással, utasításadással, ellenőrzéssel, illetve szabadság kiadásával kapcsolatos munkáltatói jogok tekintetében), illetve a vezetői beosztáshoz méltatlan magatartás tanúsítása,
- d) a foglalkoztatáshoz kapcsolódó általános magatartási követelmények és kötelezettségek megsértése,

- e) olyan tevékenység, magatartás, kommunikáció, illetve közlés, amely alkalmas a közszolgálat, a közigazgatás, a fegyveres- és rendvédelmi szervek, illetve az Egyetem, továbbá az előbbieket vezetőinek szakmai tekintélyét, megbecsülését, jóhírnevét, társadalmi megítélését hátrányosan befolyásolni, veszélyeztetni, függetlenül attól, hogy ezáltal jogsértés megvalósul-e;
- f) az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott foglalkoztatottak esetében – a tudományos láthatóság biztosítását szolgáló adminisztratív tevékenységek elvégzésének elmulasztása.

X. FEJEZET

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK

Általános szabályok

60. §

Kjt. 41. § (1) A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

Kjt. 41. § (2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen

a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

Kjt. 41 § (4) A felsőoktatási intézményben - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 115. § (12) bekezdésében az intézményi társaságokkal kapcsolatosan előírt korlátozás megtartása mellett - a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.

(5) A (2) bekezdés b) pontjától eltérően a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló törvény szerinti költségvetési kutatóhely által foglalkoztatott közalkalmazott a hasznosító vállalkozásnak - a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával - tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.

Kjt. 42. § A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

Kjt. 43. § (1) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

(2) A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

Kjt. 44. § (1) A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével - köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.

(2) A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

Mt. 8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, 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 kötelezettségre.

Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 1. § (1) Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben, vagy elemeinek összességeként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja.

(2) Védett ismeret (know-how) az üzleti titoknak minősülő, azonosításra alkalmas módon rögzített, műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, megoldás, tapasztalat vagy ezek összeállítása.

A foglalkoztatott köteles megőrizni az Egyetem üzleti titkait. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében az Egyetem üzleti titkát képező információ alkalmazására kerülne sor. A foglalkoztatott ilyen jogviszonyt nem létesíthet, illetve a már létesített jogviszonyt, vagy a foglalkoztatási jogviszonyt haladéktalanul köteles megszüntetni, ha az Egyetem üzleti titkát képező információ alkalmazásának igénye az alkalmazást követően merül fel.

Eljárás összeférhetetlenség esetén

61.§

Kjt. 44. § (3) Ha a munkáltató az összeférhetetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja a közalkalmazottat az összeférhetetlenség megszüntetésére.

(4) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerinti tiltás vagy a (3) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

(1) Az összeférhetetlenség keletkezését a foglalkoztatott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul bejelenteni, és az összeférhetetlenséget haladéktalanul megszüntetni.

(2) Ha a foglalkoztatott a bejelentés ellenére nem szünteti meg az összeférhetetlenséget, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló az összeférhetetlenségről nem a foglalkoztatott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja őt az összeférhetetlenség megszüntetésére.

(3) Ha a foglalkoztatott a felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a foglalkoztatási jogviszonyt erre hivatkozással, azonnali hatállyal megszünteti.

(4) A (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha az összeférhetetlenség a magasabb vezető, illetve vezető beosztással összefüggésben áll fenn, és az összeférhetetlenséget a munkáltató tudomásszerzését követő felszólítás kézhezvételétől számított harminc napon belül a foglalkoztatott nem szünteti meg, a munkáltató köteles a magasabb vezető, illetve vezetői megbízást visszavonni.

NEGYEDIK RÉSZ

A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Vezetői megbízások

62.§

NKE tv. 13. § (1) Az Egyetemen munkakört, vezetői beosztást

a) közalkalmazott,

b) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyel, és

c) a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyel, és

d) közszolgálati tisztviselő, állami tisztviselő,

e) rendvédelmi igazgatási alkalmazott, honvédelmi alkalmazott
tölthet be.

NKE tv. 17. § (1) Az Egyetemen a következő magasabb vezetői megbízások adhatók:

a) rektor,

- b) rektorhelyettes,
- c) dékán,
- d) gazdasági főigazgató,
- e) campus főigazgató,
- f) főtitkár.

(2) A campus főigazgató az Egyetem használatában lévő vagyon használatával, védelmével összefüggő feladatok ellátását irányítja.

(3) Az Egyetemen a következő vezetői megbízások adhatók:

- a) dékánhelyettes,
- b) főigazgató-helyettes,
- c) főtitkárhelyettes,
- d) szervezeti egységek vezetői és vezetőhelyettesei.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott megbízások pályázat útján adhatóak.

(5) Az oktatói és a kutatói munkakör vonatkozásában az Nftv. 31. § (4) bekezdésében, valamint a magasabb vezetői és a vezetői megbízás tekintetében az Nftv. 37. § (6) bekezdésében meghatározott felső korhatárra vonatkozó korlátozás alól a Fenntartó felmentést adhat.

Nftv. 37. § (2) A felsőoktatási intézményekben - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján az (1) bekezdésben felsoroltakon kívül - a következő vezetői megbízások adhatók:

- a) az (1) bekezdésben felsoroltak - az a) és b) pont kivételével - helyettesei,
- b) szervezeti egység vezetői és vezetőhelyettesei.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre - az (1) bekezdés a)-d) pontja esetében legfeljebb öt évig terjedő időtartamra - adhatók. Az (1) bekezdés a), c) és d) pontjában felsorolt megbízások egy, az (1) bekezdés b) és e) pontjában, továbbá a (2) bekezdésben felsorolt megbízások pályázat útján több alkalommal meghosszabbíthatók. Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.

Nftv. 37. § (6) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.

387/2012. (XII. 19.) Korm. rendelet 4. § (1) A doktori iskola vezetőjét a doktori iskola egyetemi tanár törzstagjai közül - a törzstagok többségének javaslatára - a doktori tanács választja, és a rektor nevezi ki legfeljebb ötéves időtartamra. A kinevezés többször is meghosszabbítható.

(1) A magasabb vezetői megbízásokat törvény határozza meg. Vezetői megbízás az Egyetem Szervezeti és Működési Rendje szerinti szervezeti egység vezetőjének és helyettesének adható.

(2) A magasabb vezetői megbízásokon kívül a vezetői szintek tagozódása az Egyetemen a következő:

- a) kiemelt vezetők: könyvtár-levéltár főigazgató, kutatóközpont vezető, doktori iskola vezető, gazdasági főigazgató-helyettes, főtitkárhelyettes, campus főigazgató-helyettes, dékánhelyettes, igazgató;
- b) középvezetők : intézetvezető, kutatóintézet-vezető, hivatalvezető, irodavezető, könyvtárigazgató, kiemelt vezető helyettese;
- c) egységvezetők: tanszék-, lektorátus-, testnevelés-sportközpont-, könyvtár-levéltár-, vizsgaközpont-, rendvédelmitagozat-vezető (tagozatparancsnok), osztályvezető, középvezető helyettese;
- d) ⁴⁸egyéb vezetők: szervezésiközpont-vezető, kollégiumvezető, évfolyamparancsnok, rendvédelmitagozat-vezető helyettese.

(3) ⁴⁹A doktori iskola vezetője nem pályázat alapján kerül megbízásra, a doktori iskola vezetőjét az Egyetemi Doktori és Habilitációs Tanács választja meg a doktori szabályzatban meghatározottak szerint. Az évfolyamparancsnok, valamint a tagozatvezető helyettese az illetékes dékán javaslata alapján pályázat kiírásának mellőzésével kerül megbízásra, a besorolásuk a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél a hivatásos szolgálati beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről szóló 30/2015. (VI. 16.) BM rendelet 8. melléklete alapján történik.

(4) A projektvezetői feladatok ellátása nem minősül a Kjt., illetve az Nftv. szerinti vezetői megbízásnak.

(5) ⁵⁰Rektorhelyettesi, dékáni, illetve dékánhelyettesi vezetői megbízást egyetemi tanár vagy egyetemi docens kaphat.

63.§

Nftv. 12. § (3) A szenátus (...) h) a szenátus dönt továbbá (...) hc) az oktatói, kutatói és vezetői pályázatok rangsorolásáról, címek, kitüntetések adományozásáról, (...).

Nftv. 12. § (8) Nem ruházhatók át a (3) bekezdés a)-g) és hb) valamint hd), hf) pontjában meghatározott jogkörök.

Nftv. 37. § (5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a (4a) bekezdés szerinti, a gazdasági vezetői és a belső ellenőrzési vezetői pályázat kivételével a szenátus, vagy a 12. § (8) bekezdése alapján a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testület vagy személy (a továbbiakban e bekezdésben együttesen: szenátus) dönt. A szenátus döntését - a (4) bekezdésben foglaltak kivételével - megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója a szenátus véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízásról. A (4a) bekezdésben meghatározott vezetői megbízás esetében a rektor a megbízott személlyel - a megbízásra

⁴⁸ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴⁹ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁵⁰ Beiktatta a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

jogosult által meghatározottak szerint - létesít a felsőoktatási intézményben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.

NKE tv. 10. § (3) A szenátus véleményt nyilvánít a rektori és magasabb vezetői pályázatokról.

NKE tv 18. § (1) A rektorhelyettest, a dékánt és a főtitkárt a rektor a Fenntartó előzetes egyetértésével bízza meg.

(2) Rektorhelyettesi, illetve dékáni vezetői megbízást egyetemi tanár és egyetemi docens kaphat.

(3) A gazdasági főigazgatót és a campus főigazgatót a rektor előterjesztésére a Fenntartó bízza meg, illetve vonja vissza vezetői megbízását az államháztartásért felelős miniszter előzetes tájékoztatása mellett.

(4) Az (1) bekezdés szerinti vezető megbízását - a saját kérésére vagy a szenátus javaslatára - a rektor a Fenntartó előzetes egyetértésével a határidő lejárta előtt visszavonhatja.

19. § (1) Az Egyetem karhoz tartozó oktatási szervezeti egységeinek vezetőit a dékán javaslatára a kari tanács véleményének mérlegelésével a rektor bízza meg.

(2) Az Egyetem rendészeti szolgálati ismereteket oktató szervezeti egységeinek vezetőit az oktatott szakterület szerint illetékes országos parancsnok véleményét kikérve kell megbízni, illetve megbízásukat visszavonni.

(3) Az Egyetem katonai felsőoktatási szervezeti egységeinek vezetőit a Magyar Honvédség parancsnokának véleményét kikérve kell megbízni, illetve megbízásukat visszavonni.

(1) A vezetői megbízások határozott időre – legfeljebb öt évre – adhatók.

(2) A magasabb vezetői megbízások közül az NKE tv. 17. § (1) bekezdés a), c) pontjában felsorolt megbízások egy alkalommal, az NKE tv. 17. § (1) bekezdésében meghatározott további vezetői megbízások több alkalommal, pályázat útján meghosszabbíthatók.

(3) A magasabb vezetői megbízásokra benyújtott pályázatot a Szenátus véleményezi, több pályázó esetén – a Szenátus ügyrendjében meghatározottak szerint – rangsorolja azokat. A Szenátus döntését – a rektori pályázat kivételével – megküldi a rektornak. A rektor, a rektorhelyettes, a dékán és a főtitkár esetében a Szenátus véleményének mérlegelésével és a Fenntartó előzetes egyetértésével dönt a megbízás kiadásáról

(4) A kar, illetve a kari szervezeti egység vezetői megbízására kiírt pályázatot a Kari Tanács véleményezi és rangsorolja. A Kari Tanács által felállított rangsortól a rektor a vezetői megbízás kiadásakor külön indokolás alapján térhet el.

(5) ⁵¹ Vezetői beosztással összefüggő feladatok ideiglenes ellátására – indokolt esetben és legfeljebb egy évre – az Egyetemen foglalkoztatott pályázat kiírása nélkül felkérhető. A vezetői beosztással összefüggő feladatok ideiglenes ellátására a 62. § (5) bekezdésében megállapított rendelkezésektől a rektor – jogszabály kötelező rendelkezéseinek megtartása mellett, különösen indokolt egyedi esetben – eltérést engedélyezhet

⁵¹ Módosította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Megállapította a 37/2021. (III. 18.) szenátusi határozat.

(6) ⁵² A különleges jogrend idején fennálló (5) bekezdés szerinti ideiglenes vezetői feladatellátás a különleges jogrend megszűnéséig – külön felkérés nélkül – meghosszabbodik.

ÖTÖDIK RÉSZ

KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A foglalkoztatott kártérítési felelőssége

64.§

Mt. 179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Kjt. 82. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) A magasabb vezető, ha közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg - az Mt. 84. § (1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - hat havi távolléti díjával felel.

Kjt. 83. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV. fejezet) közül a 178. § és a 191. § nem alkalmazható.

Hjt.42. § (2) Az állomány tagja d) az NKE-n vagy a miniszter fenntartása alá tartozó, honvédelmi szervezetnek nem minősülő köznevelési intézményben (a továbbiakban együtt: nem katonai oktatási intézmény) történő szolgálatteljesítésre vezényelhető.

Hszt. 63. § (1) A hivatásos állomány más szervhez vezényelt tagja a más szerv illetékes vezetőjének rendelkezései szerint teljesíti szolgálatát.

(2) A hivatásos állomány más szervhez vezényelt tagjának tevékenységére, munkarendjére, teljesítményértékelésére, minősítésére, pihenőidejére, a kártérítésre, a személyiségi jogi jogsértés jogkövetkezményeire, a más szervnél rendszeresített címek és egyéb elismerések elnyerésére és viselésére

⁵² Beiktatta az 55/2020. (IV.24.) szenátusi határozat.

– a (6) és (7) bekezdés kivételével – a más szervnek az ellátott munkakör szerinti foglalkoztatottaira vonatkozó szabályok irányadóak.

Nftv. 37. § (9) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános felelősségi szabályok szerint felel azzal az eltéréssel, hogy a nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

(1) A foglalkoztatott a foglalkoztatási jogviszonyából származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(4) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a foglalkoztatottra vonatkozó hatályos jogszabályi előírásban foglalt összeget. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Súlyosan gondatlannak minősül a károkozás különösen, ha:

a) a foglalkoztatott

aa) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály – szándékosságnak nem minősülő – súlyos megsértésével, vagy

ab) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy

b) a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított foglalkoztatott előzőleg a figyelmet felhívta.

(5) A foglalkoztatott a jogviszonyából eredő kötelezettségének gondatlan vagy szándékos megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik (vétkességi felelősség). A kártérítési felelősség alapjára, a szándékosság, a gondatlanság fogalmára, a megőrzési felelősség, a több munkavállaló együttes felelősségére, a leltárihiányért való felelősségre, a munkavállalói biztosítékra, a kártérítés mérséklésére, az általános szabályoktól eltérő megállapodására a foglalkoztatottra vonatkozó hatályos jogszabály előírásait továbbá az Egyetem vonatkozó belső szabályainak rendelkezéseit az e Szabályzatban foglaltakkal együttesen kell alkalmazni.

A kártérítési eljárás szabályai⁵³

64/A. §⁵⁴

⁵³ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁵⁴ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

(1) A kár bekövetkezését az észlelését követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.

(2) A szervezeti egység vezetője köteles:

- a) bűncselekmény gyanúja esetén értesíteni a Jogi Igazgatóságot és a munkáltatói jogkör gyakorlóját;
- b) leltárhiány, illetve visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megsértése esetén értesíteni a Gazdasági Főigazgatót;
- c) a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni, a kár jellegétől függően értesíteni a Campus Igazgatóságot is a káresemény bekövetkezéséről;
- d) kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot kezdeményezni a munkáltatói jogkör gyakorlójánál, és azt lefolytatni a Jogi Igazgatóság és az egyéb érintett szervezeti egységek bevonásával.

(3) Nem áll fenn az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés a), illetve b) pontjaiban rögzített bejelentési, illetve intézkedési kötelezettség, ha a keletkezett kár olyan kis mértékű, hogy az azzal kapcsolatos intézkedés a munkáltatónak aránytalan többletfeladatot jelentene. Amennyiben a károkozó személye ismert, és a kárt az eljárás megindításáig megtéríti, gondatlan károkozás esetén a munkáltató a (2) bekezdés d) pontjában foglalt intézkedéstől eltekinthet.

(4) A kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója rendeli el. A vizsgálatot annak elrendelését követő 30 napon belül kell lefolytatni, és elkészíteni a vizsgálati jegyzőkönyvet, valamint a kártérítési határozatra vonatkozó javaslatot, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója elé kell terjeszteni. A (2) bekezdés b) pontja szerinti esetben az eljárás során figyelembe kell venni a leltározási és leltárkészítési szabályzatról szóló 23/2017. számú rektori utasítás előírásait is. E bekezdésben foglalt határidő egy alkalommal legfeljebb 30 nappal meghosszabbítható.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a kár megtérítéséről a vizsgálati jegyzőkönyv és a határozati javaslat kézhezvételétől számított 15 napon belül dönt, a határozatot megküldi az érintett közalkalmazottnak, a szervezeti egység vezetőjének, a Gazdasági Főigazgatónak és a Jogi Igazgatóságnak.

(6) A kártérítési eljárásra vonatkozó részletes szabályokat rektori utasítás határozhatja meg.

Az Egyetem kártérítési felelőssége

65.§

Mt. 166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Jelen §-ra az Mt. XIII. fejezetének és a Kjt. VI. fejezetének rendelkezései az irányadók.

HATODIK RÉSZ

VEGYES ÉS HATÁLYBALÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

Adatvédelem

66.§

(1) Az Egyetem egyes személyes adatokat az Nftv. a Kjt., továbbá az Mt. előírásai alapján, kötelező jelleggel kezel. Az Egyetem emellett a foglalkoztatottak önkéntes hozzájárulása alapján, szerződés teljesítéséhez, illetve jogos érdek alapján is kezel személyes adatokat.

(2) A törvényi előíráson alapuló adatkezelés célját az Nftv. 18. § (1) bekezdése és 3. melléklete I/A. fejezet 2. pontja rögzíti. A nyilvántartott adatok körét az Nftv. 3. melléklete I/A. fejezet 1. pontja és a Kjt. 5. számú melléklete határozza meg. Az Nftv. 3. melléklete I/A. fejezet 3. pontja szerint az adatkezelés időtartama: a foglalkoztatás megszűnésétől számított öt év. Az Nftv. 3. melléklete I/A. fejezet 4. pontja és a Kjt. 83/D. §-a rögzíti a betekintés és adattovábbítás feltételeit.

(3) A kezelt személyes adatokra vonatkozó részletszabályokat az Egyetem személyes és közérdekű adatok védelméről, biztonságáról szóló szabályzata határozza meg.

Hatálybalépés

67.§

(1) A Szabályzatot a Szenátus a 2019. május 29-ei ülésén hozott 59/2019. (V. 29.) számú határozatával fogadta el.

(2) A Szabályzat 2019. július 1-vel lép hatályba, ezzel egyidejűleg hatályát veszti a Szenátus 48/2013. (III. 28.) számú határozatával elfogadott Foglalkoztatási Szabályzat.

(3) A Szabályzat 70. § (1) és (2) bekezdése 2020. január 1. napján hatályát veszti.

(4) A Szabályzat a Foglalkoztatási Követelményrendszer 1. számú mellékletét képezi.

68.§⁵⁵

⁵⁵ Módosította a 31/2020. (II. 26.) szenátusi határozat.

Felhatalmazást kap a főtitkár, hogy – a Jogi Igazgatóság közreműködésével – a Szabályzatban feltüntetett jogszabályi rendelkezések módosítása esetén a Szabályzat rendelkezéseit nem érintő módosításokat átvezesse és a módosítás közzétételéről gondoskodjon.

Átmeneti rendelkezések

69.§

(1) A Szabályzat 53. § (3) és (6) bekezdését a 2020/2021. tanévtől kell alkalmazni azzal, hogy a 2019/2020. tanév oktatói tanításra fordított idejének számítása során a Szenátus 48/2013. (III. 28.) számú határozatával elfogadott Foglalkoztatási Szabályzat konzultáció meghatározására, valamint a tanításra fordított idő keretében történő beszámítására vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(2) A 2018/2019. tanév oktatói tanításra fordított idejének számítása során a Szenátus 48/2013. (III. 28.) számú határozatával elfogadott Foglalkoztatási Szabályzat rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy két tanulmányi félév időtartamát harminc héttel kell számítani.

(3) A jelen Szabályzatban megállapított foglalkoztatási feltételeket a Szabályzat hatálybalépését követően jogviszonyt létesítő személyek esetében kell alkalmazni.

(4) A (3) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a jelen Szabályzatban megállapított foglalkoztatási feltételeket a hatálybalépéskor fennálló foglalkoztatási jogviszonyok esetében a foglalkoztatás munkaügyi iratának a Szabályzat hatálybalépését követő módosításakor – a jóhiszeműen szerzett és gyakorolt jogok sérelme nélkül – kell alkalmazni.

(5) A 70. § (4) bekezdés szerinti felülvizsgálatot első ízben legkésőbb a Szabályzat hatályba lépését követő öt év elteltével kell lefolytatni.

(6) ⁵⁶A 2020/21. tanévre vonatkozóan az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkakörök esetében a teljesítménykövetelményeket legkésőbb 2021. január 31. napjáig kell meghatározni, és az érintettel ismertetni.

(7) ⁵⁷A Szabályzatnak a Szenátus 118/2020. (XII. 17.) számú határozatával módosított 53. § (6) bekezdését a 2020/2021. tanév tavaszi tanulmányi félévétől kell alkalmazni azzal, hogy az ezt megelőzően hatályos 53. § (6) bekezdése alapján a dékán által kiadott engedélyben meghatározottak szerint a 2020/2021. tanév őszi tanulmányi félévében a tanításra fordított időbe beszámított konzultáció mértéke – a 2020/2021. tanév vonatkozásában – beszámít a 2020/2021. tanév tavaszi félévétől alkalmazandó maximális mértékbe, illetve a 2020/2021. tanévben beszámítható konzultáció mértéke nem lehet kevesebb, mint a 2020/2021. tanév őszi tanulmányi félévében a dékán által javasolt és a rektor által jóváhagyott engedélyben meghatározott mérték.

(8) ⁵⁸A Szabályzatnak a Szenátus 93/2022. (VII. 13.) számú határozatával megállapított 53. § (2) bekezdését a 2022/2023. tanév őszi tanulmányi félévétől kell alkalmazni.

⁵⁶ Beiktatta a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat. Megállapította a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

⁵⁷ Beiktatta a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

⁵⁸ Beiktatta a 93/2022. (VII. 13.) szenátusi határozat.

70.§

(1) Az Egyetemen a főiskolai tanári, valamint főiskolai docensi munkaköröket 2019. december 31-ig egyetemi oktatói munkakörökre kell átalakítani.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontig a főiskolai docens munkakörben foglalkoztatottak alkalmazásának követelményei a következők:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgy tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások foglalkozások tartásához idegen nyelven is szükséges megfelelő 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 az erre irányuló felkérés esetén a doktorjelöltek munkájának irányítása, 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 külföldi szakmai közösségekben 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) részvétel az Egyetemen folyó közéleti tevékenységben.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontig a főiskolai tanári munkakörben foglalkoztatottak alkalmazásának követelményeire az egyetemi docensre vonatkozó szabályok az irányadók.

(4) A rektor intézkedik a Szabályzat egyes munkakörökre vonatkozó folyamatos alkalmazási követelményeinek öt évente történő felülvizsgálatáról.

A FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT FÜGGELÉKEI

1) Munkaköri jegyzék

2) A vagyonnyilatkozat-tételre kötelezett munkakörök



Munkaköri jegyzék					
Munkaköri csoportok*	Jellemző tevékenység	I. fokozatú munkakörök	II. fokozatú munkakörök	III. fokozatú munkakörök	IV. fokozatú munkakörök
oktatói	az intézmény által művelt tudományágak oktatása	tanársegéd	adjunktus, mesteroktató	egyetemi docens	egyetemi tanár
tudományos kutatói	az intézmény által művelt tudományágak kutatása	tudományos segédmunkatárs	tudományos munkatárs	tudományos főmunkatárs	kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó
tanári	kiegészítő, kapcsolódó tantárgyak oktatása	-	-	-	tanárok (mérnök-, nyelv-, testnevelő-, kollégiumi)
speciális oktatási	speciális szakmai tárgyak gyakorlati oktatása	gyakorlati oktató	szakoktató	továbbképzési oktató	műszaki tanár
tanszéki mérnöki	oktatást közvetlenül segítő, műszaki feltételeket teremtő, fejlesztő	-	üzemmérnök	mérnök	főmérnök
közcgyűjteményi szolgáltatói	oktatói-kutatói munkát támogató, a hallgatók képzését speciálisan segítő	könyvtáros-asszisztens, levéltáros asszisztens, levéltári kezelő	segédkönyvtáros, segédlevéltáros, segédmuzeológus	könyvtáros, levéltáros, muzeológus	főkönyvtáros, főlevéltáros, főmuzeológus

⁵⁹ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

Munkaköri jegyzék					
Munkaköri csoportok*	Jellemző tevékenység	I. fokozatú munkakörök	II. fokozatú munkakörök	III. fokozatú munkakörök	IV. fokozatú munkakörök
alkotó jellegű szolgáltatói	oktatói-kutatói munkát és a hallgatók képzését kreatív tevékenységével segítő, népszerűsítő és adott mű elkészítésének folyamatában alkotó tevékenység	fényképész, kiegészítő filmgyártási, egyéb művészeti és kulturális munkakörök (középfokú képzettséget igénylő)	fényképész, kiegészítő filmgyártási, egyéb művészeti és kulturális munkakörök (egyéb felsőfokú képzettséget igénylő)	kulturális szervező, könyvkiadói szerkesztő, újságíró, műsorszerkesztő, egyéb kulturális munkakörök (felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő)	rendező, operatőr, egyéb alkotóművészi munkakörök (felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő)
informatikai	az IKT eszközök, alkalmazások, rendszerek fenntartását, üzemeltetését és fejlesztését végző	oktatás- és számítástechnikai, kommunikációs munkakörök (középfokú végzettségű)	oktatás- és számítástechnikai, kommunikációs munkakörök (felsőfokú szakképzettségű)	szoftver- és alkalmazás, adatbázis- és hálózati fejlesztő, elemző, üzemeltető (felsőfokú szakirányú végzettségű)	grafikus és multimédia-tervező, telekommunikáció mérnök (felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő)
ügyvivő-szakértői	az oktatói-kutatói munkát segítő, felsőfokú végzettségű és szakképesítésű több munkafolyamatot összefogó	referens (alapfokozattal rendelkező, szakterületi nevesítéssel)	főreferens (mesterfokozattal rendelkező, szakterületi nevesítéssel)	szakreferens (szakvizsgázott, szakterületi nevesítéssel)	szakfőreferens (tudományos fokozatú, szakterületi nevesítéssel)

Munkaköri jegyzék					
Munkaköri csoportok*	Jellemző tevékenység	I. fokozatú munkakörök	II. fokozatú munkakörök	III. fokozatú munkakörök	IV. fokozatú munkakörök
ügyintézői	felső- és középfokú végzettségű, szakképzett, szakmai döntést előkészítő	előadó (érettségizett, szakterületi nevesítéssel)	főelőadó (középfokon szakképzett, szakterületi nevesítéssel)	szakelőadó (felsőfokon szakképzett, szakterületi nevesítéssel)	szakfőelőadó (alapfokozattal rendelkező, szakterületi nevesítéssel)
ügyviteli	felső- és középfokú végzettségű, adminisztratív jellegű	adminisztrátor (érettségizett, szakterületi nevesítéssel)	titkársági asszisztens (középfokon szakképzett, szakterületi nevesítéssel)	asszisztens (felsőfokon szakképzett, szakterületi nevesítéssel)	szakasszisztens (alapfokozattal rendelkező, szakterületi nevesítéssel)
szakmai műszaki szolgáltató	oktatást-kutatást támogató rendszert működtető, felső és középfokú végzettségű, szakképzett	kiképző, segédüzemeltető (alapfokon szakképzett)	telefonközpontkezelő, üzemeltető, technikus, laboráns (középfokú szakképesítésű)	szaküzemeltető, szaktechnikus, szaklaboráns (felsőfokú szakképesítésű)	projektmérnök, műszaki koordinátor, (felsőfokú végzettségű)

*hasznos jellegű, azonos tudásszintet igénylő, de különböző mélységű és szélességű munkavégzési célokkal, feltételekkel létrehozott munkakörök összessége.

A vagyonyilatkozat-tételre kötelezett vezetői beosztások és munkakörök

1. a magasabb vezető;
2. a kiemelt vezető (kivéve: doktori iskola vezető);
3. a középvezető;
4. a Belső Ellenőrzési Iroda foglalkoztatottjai;
5. a Gazdasági Hivatal osztályvezetői;
6. a Beruházási Iroda foglalkoztatottjai;
7. a Közbeszerzési Iroda foglalkoztatottjai;
8. a kötelezettségvállalási, pénzügyi ellenjegyzési, utalványozási, teljesítésigazolási feladatokat ellátó foglalkoztatottak;
9. az alábbi testületek és bizottságok tagjai:
 - a) Szenátus,
 - b) Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottsága,
 - c) Doktorandusz Szociális Ügyek Bizottsága
 - d) Hallgatói Jogorvoslati Bizottság;
10. a közbeszerzési eljárás során a bíráló bizottság tagjaként felkért, megbízott személyek;
11. Tanulmányi Osztályok osztályvezetői;
12. Kollégiumi Osztály osztályvezetője és kollégiumvezetők.

⁶⁰ Megállapította a 93/2022. (VII. 13.) szenátusi határozat.