



**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.

Módosította a Szenátus a 26/2023. (I. 25.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó a 26/2023. (I. 25.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus az 51/2024. (IV. 17.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó az 51/2024. (IV. 17.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 132/2024. (XII. 11.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó a 132/2024. (XII. 11.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 7/2025. (I. 29.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó a 7/2025. (I. 29.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 19/2025. (II. 26.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó a 19/2025. (II. 26.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 104/2025. (VII. 16.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó a 104/2025. (VII. 16.) számú határozatával.
Módosította a Szenátus a 154/2025. (XII. 10.) számú határozatával	Jóváhagyta a Fenntartó a 154/2025. (XII. 10.) számú határozatával.

2019.

TARTALOMJEGYZÉK

ELSŐ RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	6
A Szabályzat hatálya.....	6
A munkáltatói jogkör gyakorlása	7
A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok.....	10
MÁSODIK RÉSZ A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY LÉTREJÖTTÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZŰNÉSÉNEK SZABÁLYAI	10
I. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	10
A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai	15
II. FEJEZET A PÁLYÁZATI ELJÁRÁS RENDJE	16
A pályázati felhívás.....	16
A pályázat benyújtása.....	21
A pályázat értékelése, rangsorolása és a pályázati döntés	22
A foglalkoztatás általános feltételei	24
III. FEJEZET AZ OKTATÓI, KUTATÓI ÉS A TANÁRI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK SZABÁLYAI	26
A tanársegéd	28
Az adjunktus.....	29
Az egyetemi docens.....	29
A közszolgálati egyetemi docens	31
Az egyetemi tanár	32
A közszolgálati egyetemi tanár.....	33
A mesteroktató	35
A kutatói munkakör létesítése, az alkalmazás követelményei	35
A tudományos segédmunkatárs.....	36
A tudományos munkatárs.....	37
A tudományos főmunkatárs	37
A kutatóprofesszor	38
A tanári munkakör létesítése és az alkalmazás követelményei.....	40
A mérnökstanár.....	40
A nyelvtanár	41
A testnevelő tanár	41
A kollégiumi nevelőtanár	42
III/A. FEJEZET SPECIÁLIS KÉPZÉSI TEVÉKENYSÉGET ELLÁTÓ MUNKAKÖR LÉTESÍTÉSE ÉS AZ ALKALMAZÁS KÖVETELMÉNYEI	42
A továbbképzési oktató	42
A műszaki tanár	42
A szakoktató.....	43
A gyakorlati oktató	43
IV. FEJEZET AZ OKTATÓI, KUTATÓI MUNKÁT SEGÍTŐ ÉS EGYÉB (FUNKCIONÁLIS) MUNKAKÖRÖKBEN TÖRTÉNŐ ALKALMAZÁS SZABÁLYAI	43
Az oktatói, kutató munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkaköri csoportok	43
A tanszéki mérnöki munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....	44
A közgyűjteményi szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....	44
Alkotó jellegű szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények.....	44
Informatikai szolgáltató munkaköri csoportra vonatkozó követelmények	45
Az ügyvivő-szakértői munkaköri csoportra vonatkozó követelmények	45

<i>Az ügyintézői munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	45
<i>Az ügyviteli munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	46
<i>A szakmai műszaki szolgáltatói munkaköri csoportra vonatkozó követelmények</i>	46
V. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA	47
<i>A foglalkoztatási jogviszony módosításának általános szabályai</i>	47
<i>A munkakör módosítása</i>	47
<i>Belső áthelyezés</i>	47
VI. FEJEZET A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSÉNEK ÉS MEGSZÜNTETÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	48
<i>Az oktató, kutató, tanár jogviszonyának megszüntetése felmentéssel</i>	51
<i>Az oktató jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva</i>	52
HARMADIK RÉSZ A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY TARTALMA	53
VII. FEJEZET A FOGLALKOZTATOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	53
<i>A foglalkoztatottak általános jogai és kötelezettségei</i>	53
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok jogai</i>	54
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok kötelezettségei</i>	55
VIII. FEJEZET A TANÍTÁSRA FORDÍTOTT IDŐRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK	56
IX. FEJEZET A MINŐSÍTÉS ÉS A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE	61
<i>A foglalkoztatottak minősítése</i>	61
<i>A foglalkoztatottak teljesítményértékelése</i>	64
<i>A közalkalmazottak egyéni karrierterve</i>	68
<i>A minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elvei</i>	69
<i>A kiválóság egyetemi elismerése</i>	70
X. FEJEZET ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK	73
<i>Általános szabályok</i>	73
<i>Eljárás összeférhetlenség esetén</i>	74
NEGYPEDIK RÉSZ A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK	75
<i>Vezetői megbízások</i>	75
ÖTÖDIK RÉSZ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG	80
<i>A foglalkoztatott kártérítési felelőssége</i>	114
<i>A kártérítési eljárás szabályai</i>	116
<i>Az Egyetem kártérítési felelőssége</i>	118
HATODIK RÉSZ VEGYES ÉS HATÁLYBALÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK	118
ADATVÉDELEM	118
HATÁLYBALÉPÉS	118
ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK	119
A FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT FÜGGELÉKEI	121
1. számú függelék	122
<i>Munkaköri jegyzék</i>	122
2. számú függelék	126
<i>A vagyonyilatkozat-tételre kötelezett vezetői beosztások és munkakörök</i>	126

A Nemzeti Közszeroláati Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa

- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) és a végrehajtásáról rendelkező a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Nftv. Vhr.),
- a Nemzeti Közszeroláati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény (a továbbiakban: NKE tv.) és a végrehajtásáról rendelkező, a Nemzeti Közszeroláati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 363/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: NKE tv. Vhr.),
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet),
- a közszeroláati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (a továbbiakban: Kttv.),
- a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.),
- a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.),
- a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgalati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.),
- ¹ a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.),
- ² a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet,
- ³ a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.),
- ⁴ a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet),
- ⁵ a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet (a továbbiakban: 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet),
- ⁶ a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet

¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

² Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁴ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁵ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁶ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

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

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

A Szabályzat hatálya

2. §

(1) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed

- a) a Nemzeti Közszerződési Egyetemre (a továbbiakban: Egyetem) mint munkáltatóra, illetve a nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyekre, valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony esetében mint szerződő félre, illetve a képviselőjében eljáró személyekre;
- b) ⁷ az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban, munkaviszonyban vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyekre;
- c) ⁸ az Egyetemre vezényelt vagy kirendelt személyekre, akikre a Szabályzatot az állomány-, illetve jogviszonyukra vonatkozó jogszabályok és a küldő szervekkel 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,

⁷ Megállapította a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁸ Módosította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

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.

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.

(7) A 13. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint a rektor (...)

b) a felsőoktatási intézmény által fenntartott köznevelési intézmény tekintetében a 14. § (3a) bekezdésében meghatározott korlátozással fenntartói jogot gyakorol;

Púétv. 17. § (1) A köznevelési intézményben a köznevelési intézmény igazgatója gyakorolja a munkáltatói jogokat, amelyek – a kinevezéssel, a

munkaszerződés megkötésével, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy a munkaviszony megszüntetésével, a besorolás és a havi illetmény vagy munkabér megállapításával, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak egyéb juttatásai megállapításával kapcsolatos munkáltatói jogok kivételével – a köznevelési intézményen belül a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott módon átruházhatók.

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

c) az intézmény felelős vezetője és képviselője a rektor, aki eljár és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a Nemzeti Közszerológati 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 szerológati 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 szerológatot 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 szerológati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) hatálya alá tartozó állomány tagja vezényléssel, illetve a Hszt. 71. § (1) bekezdés c) pontja szerinti szerológati beosztásához nem tartozó feladatkör ellátására,

többletfeladatként történő megbízással vagy közalkalmazotti jogviszony keretében,

c) a honvédek jogállásáról szóló kormányrendelet hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyelssel,

d) közszolgálati tisztviselő, kormánytisztviselő kinevezéstől eltérő foglalkoztatás keretében,

e) rendvédelmi igazgatási alkalmazott, honvédelmi alkalmazott kinevezéstől eltérő foglalkoztatás, illetve a Hszt. szerinti tartós átirányítás keretében,,

f) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerinti adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony) álló személy kirendeléssel vagy vezénnyelssel, valamint

g) – egyéb jogviszonyától függetlenül – munkaviszonyban álló személy tölthet be.

NKE tv. 39/A. § (3) Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottak az Egyetemmel további feladatok ellátására munkaviszonyt vagy közalkalmazotti jogviszonyt is létesíthetnek. A Kjt. 43. § (1) bekezdésétől és 44. § (1) bekezdésétől eltérően az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személy nem köteles a munkáltató engedélyét kérni vagy bejelentést tenni, ha az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít.

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) ⁹ az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben betölthető munkaköröket az 1/A. számú függelékben található munkaköri jegyzék tartalmazza;
- c) ¹⁰ 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.

⁹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰ Megjelölését módosította a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

4/A. §¹¹

A rektor előzetes jóváhagyásával az alap- és a projekt munkakörök közötti átjárhatóság biztosítható, amennyiben az adott projekt szakmai programjának megvalósítása, az ellátandó feladatok elvégzése és az alap munkakör jellege indokolja.

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 MEGSZÚNÉSÉNEK 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.

¹¹ Beiktatta a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

(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 okmánynak 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. §¹²

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.

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.

Nftv. 105. § (5) Amennyiben jogszabály alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési előírásként tudományos fokozatot említ, azon doktori fokozatot, a tudomány(ok) kandidátusa, a tudomány(ok) doktora, illetve a külföldön szerzett és honosított vagy elismert tudományos fokozatot kell érteni.

Nftv. 24. § (5) A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

(5a) Az (5) bekezdésben meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt nem kell igazolni, ha a kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.

(1) Amennyiben az Egyetem gazdasági vagy egyéb érdeke indokolja, munkaviszony létesíthető alapfeladat ellátására is, munkakörből függetlenül. Munkaviszony létesítése esetén – az esélyegyenlőség érvényesülése érdekében – a Kjt. által előírt, az Nftv. által

¹² Megállapította a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

meghatározott besorolás, valamint az NKE tv.-ben megfogalmazott irányelvek szerint kerülhet foglalkoztatásra a munkavállaló.

(2) Munkaviszony esetén, az Egyetemen a próbaidő hossza három hónap, a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével rövidebb próbaidő is kiköthető.

(3) Az Nftv. 105. § (5) bekezdésében foglaltakat munkaviszony esetén is alkalmazni kell.

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése

7/A. §¹³

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményekben betölthető munkakörökre vonatkozó jogviszony létesítésének szabályait az ötödik rész tartalmazza.

Vezénylés

8. §¹⁴

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 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,

¹³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁴ Módosította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

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 Közsolgálati Egyetemre vezényelhető. A vezénylésre a 63. § (1)-(5) bekezdését, valamint a 64/A. §-t az e §-ban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A Nemzeti Közsolgálati Egyetemen rendszeresített szolgálati beosztásokat és azok besorolását a Nemzeti Közsolgálati Egyetem Fenntartója (a továbbiakban: Fenntartó) véleményének kikérésével a rendészetért 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 Közsolgálati Egyetem szabályzataiban meghatározott feltételekkel juttatásokra, támogatásokra, valamint költségtérítésekre is jogosult vagy azokban részesíthető.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott rendészeti felsőoktatási illetménykiegészítés a Nemzeti Közsolgálati 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 Közsolgálati Egyetem folyósítja, és azzal a Nemzeti Közsolgálati Egyetem felé kell a hivatásos állomány tagjának elszámolnia.

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

A Hszt., valamint a Hjt. alapján vezényelttek 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 szolgálati 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 Közzolgálati Egyetem megállapodása alapján - álláshelyen ellátandó feladatként a Nemzeti Közzolgálati 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.

(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 megszűntetésekor 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,
- g) nemzetközi főigazgató.

(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.

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 közzétételt 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 közzétételtől 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 által 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) ¹⁵ A 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.

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

- (3) ¹⁶ A 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) ¹⁷ 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 azzal, hogy az Nftv. 105. § (5) bekezdésében foglaltak szerinti honosítás követelményét is meg kell jeleníteni;
 - 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 önéletrajzot,
 - 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 önéletrajzot, 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;
 - h) a pályázat benyújtásának vagy beérkezésének határidejét, helyét, a pályázat címezettjét, a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújtó személy nevét, beosztását és elérhetőségét;
 - i) a személyes adatok kezelésére vonatkozó tájékoztatóra való utalást;
 - j) vagyonnyilatkozat 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

¹⁶ Megállapította a 23/2020. (I. 29.) szenátusi határozat.

¹⁷ Megállapította a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

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.

(8) ¹⁸ Az Egyetemen pályázati eljárást – alapjogviszonytól függetlenül – a Kjt. szabályainak megfelelően kell lefolytatni, így munkaviszony létesítése és vezénylés esetén is a Kjt. és az Nftv. által meghatározott, valamint az NKE tv.-ben megfogalmazott irányelvek szerint kerülhet foglalkoztatásra a pályázó az esélyegyenlőség érvényesülése érdekében.

A pályázat benyújtása

12. §¹⁹

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.

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 vagyony nyilatkozattételhez, valamint a

¹⁸ Beiktatta a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

¹⁹ Módosította a 23/2020. (I. 29.) szenátusi határozat.

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 betekintheznek, 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) ²⁰ A beérkezett pályázatokat a Humán Igazgatóság 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) ²¹ Az 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) ²² A (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) ²³ A DVT és KVT tagjait – az érintett szakterületre való tekintettel – a dékán, illetve karon kívüli szakterület esetén a rektor kéri fel.

(7) ²⁴

14. §

(1) Az Egyetem Szenátusa

- a) elbírálja és rangsorolja az egyetemi tanári, kutatóprofesszori, egyetemi docensi és a tudományos főmunkatársi munkakörökre benyújtott pályázatokat;
- b) rangsorolja a magasabb vezetői és a kiemelt vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat.

²⁰ Módosította a 19/2025. (II. 26.) szenátusi határozat.

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

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

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

²⁴ Hatályon kívül helyezte a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

(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) ²⁵ 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 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyel, illetve a Hszt. 71. § (1) bekezdés c) pontja szerinti szolgálati beosztásához nem tartozó feladatkör ellátására, többletfeladatként történő megbízással vagy közalkalmazotti jogviszony keretében,

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

d) közszolgálati tisztviselő, kormánytisztviselő kinevezéstől eltérő foglalkoztatás keretében,

e) rendvédelmi igazgatási alkalmazott, honvédelmi alkalmazott kinevezéstől eltérő foglalkoztatás, illetve a Hszt. szerinti tartós átirányítás keretében,

f) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerinti adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony) álló személy kirendeléssel vagy vezénnyel, valamint

g) – egyéb jogviszonyától függetlenül – munkaviszonyban álló személy

²⁵ Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

tölthet be.

Nftv. 24. § (5) A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

(5a) Az (5) bekezdésben meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt nem kell igazolni, ha a kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt 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.

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

- a) tizennyolcadik életévét betöltötte,
- b) ²⁶ büntetlen előéletű és nem áll tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt az Nftv. 24. § (5)-(5a) bekezdésében foglaltak figyelembevételével;
- 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) ²⁷ 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

²⁶ Megállapította a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

²⁷ Megállapította a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

lefolytatását megelőzően kizárólag a Fenntartó jóváhagyása esetén hozható létre; valamint

- k) a rá vonatkozó, 2. számú függelékben és rektori utasításban meghatározott vagyonyilatkozat-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.

Pályázati eljárás köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén 15/A. §²⁸

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményekben betölthető munkakörökre vonatkozó pályáztatáshoz kapcsolódó szabályokat az ötödik rész 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

²⁸ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

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) ²⁹ Az (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.

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;

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

- 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 tudományos szervezési 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) ³⁰ Az (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.

A közszolgálati egyetemi docens 19/A. §³¹

Nftv. 32. § (2) A szenátus az óraadó oktatónak, ha

b) országosan elismert szaktekintély: címzetes egyetemi vagy főiskolai docens, illetve címzetes egyetemi vagy főiskolai tanár,

címet adományozhat.

NKE tv. 16/A. § (2) A 16/E. § szerinti oktatókat az Egyetem szakjainak, továbbá doktori iskoláinak akkreditációja során teljes munkaidőben foglalkoztatott, tudományos fokozattal és megfelelő szakterületi szakmai kompetenciával rendelkező oktatóként kell figyelembe venni, azzal, hogy e személyeket az Nftv. 9. § (3) bekezdés b) pontja szerinti számítás során figyelmen kívül kell hagyni.

NKE tv. 16/E. § (1) Az Nftv. 32. § (2) bekezdésében meghatározott címmel rendelkező személy - kivételesen, a szenátus döntése alapján - oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatható. A munkakör betöltésével kapcsolatos további feltételeket és részletes szabályokat az Egyetem foglalkoztatási követelményrendszerében kell meghatározni.

(2) Az Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pontja alapján adományozott címmel rendelkező személy részére az Egyetem szervezeti és működési szabályzata lehetővé teheti, hogy az Nftv. 52/B. §-ára is figyelemmel, címét - a címnek az Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt elnevezésétől eltérő - az Egyetemre vagy az oktató hivatására utaló, a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott elnevezéssel viselje.

(1) Az Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pontja szerinti címzetes egyetemi docens címmel rendelkező személy a szenátus döntése alapján címét közszolgálati egyetemi docens elnevezéssel viselheti.

(2) Az (1) bekezdés szerinti személy a szenátus döntése alapján oktatói munkakörben foglalkoztatható.

(3) Az Egyetemen a közszolgálati egyetemi docensi munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

³⁰ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

³¹ Beiktatta a 26/2023. (I. 25.) szenátusi határozat.

- a) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén képes előadás tartására;
- b) legalább tízéves kiemelkedő gyakorlati tapasztalattal rendelkezik;
- c) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint gyakorlati elismertséggel rendelkezik;
- d) a munka szervezésére vonatkozó nagyfokú alkalmasság;
- e) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével;
- f) készség kezdeményező és irányító részvételre az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi feladatok megoldásában.

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 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) ³² Az (1) bekezdés i) 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. Az (1) bekezdés i) pontjában meghatározott időtartamba az Nftv. 28. § (7) bekezdése szerinti oktatási munkatapasztalat időtartama beszámítható.

A közszolgálati egyetemi tanár 20/A. §³³

Nftv. 32. § (2) A szenátus az óraadó oktatónak, ha

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

³³ Beiktatta a 26/2023. (I. 25.) szenátusi határozat.

b) országosan elismert szaktekintély: címzetes egyetemi vagy főiskolai docens, illetve címzetes egyetemi vagy főiskolai tanár,

címet adományozhat.

NKE tv. 16/A. § (2) A 16/E. § szerinti oktatókat az Egyetem szakjainak, továbbá doktori iskoláinak akkreditációja során teljes munkaidőben foglalkoztatott, tudományos fokozattal és megfelelő szakterületi szakmai kompetenciával rendelkező oktatóként kell figyelembe venni, azzal, hogy e személyeket az Nftv. 9. § (3) bekezdés b) pontja szerinti számítás során figyelmen kívül kell hagyni.

NKE tv. 16/E. § (1) Az Nftv. 32. § (2) bekezdésében meghatározott címmel rendelkező személy - kivételesen, a szenátus döntése alapján - oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatható. A munkakör betöltésével kapcsolatos további feltételeket és részletes szabályokat az Egyetem foglalkoztatási követelményrendszerében kell meghatározni.

(2) Az Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pontja alapján adományozott címmel rendelkező személy részére az Egyetem szervezeti és működési szabályzata lehetővé teheti, hogy az Nftv. 52/B. §-ára is figyelemmel, címét - a címnek az Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt elnevezésétől eltérő - az Egyetemre vagy az oktató hivatására utaló, a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott elnevezéssel viselje.

(1) Az Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pontja szerinti címzetes egyetemi tanár címmel rendelkező személy a szenátus döntése alapján címét közszolgálati egyetemi tanár elnevezéssel viselheti.

(2) Az (1) bekezdés szerinti személy a szenátus döntése alapján oktatói munkakörben foglalkoztatható.

(3) Az Egyetemen a közszolgálati egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) az adott terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő gyakorlati munkásságot fejt vagy fejtett ki;
- b) angol, német, francia, spanyol, olasz, orosz vagy kínai nyelvek valamelyikén képes előadás, szeminárium tartására;
- c) legalább tizenöt éves kiemelkedő gyakorlati tapasztalattal rendelkezik;
- d) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint gyakorlati elismertséggel rendelkezik;
- e) a munka szervezésére vonatkozó nagyfokú alkalmasság;
- f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével;
- g) készség kezdeményező és irányító részvételre az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi feladatok megoldásában.

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) ³⁴ 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,
- d) tudományos tanácsadó,
- e) kutatóprofesszor.

(3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben 25. § (1)-(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)-(2)

³⁴ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

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 megbízással 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 rendelkezzen 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 rendelkezzen 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 rendelkezze 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 tizenhét 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 KÖVETELMÉNYEI³⁵

32. §³⁶

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

A továbbképzési oktató

32/A. §³⁷

Az Egyetemen a továbbképzési oktatói munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

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

A műszaki tanár³⁸

32/B. §³⁹

Az Egyetemen műszaki tanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

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

³⁵ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

³⁶ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

³⁷ Számozását módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

³⁸ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

³⁹ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

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. §

a) ⁴⁰Az 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,
- d) informatikai szolgáltatói,
- e) ügyvivő-szakértői,
- f) ügyintézői,
- g) ügyviteli,

⁴⁰ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

h) szakmai műszaki szolgáltatói.

b) 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. §⁴¹

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 követelmények⁴²

37/A. §⁴³

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 közteherviselési hozzájárulásról szóló 2005. évi 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.

⁴¹ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴² Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴³ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

Informatikai szolgáltató munkaköri csoportra vonatkozó követelmények⁴⁴

37/B. §⁴⁵

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

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

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

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 követelmények⁴⁶
41. §⁴⁷

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.

42. §⁴⁸

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

⁴⁷ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁴⁸ Hatályon kívül helyezte a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

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 megemlése 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) ⁴⁹ A módosítással kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetőjének kezdeményezésére a Humán Igazgatóság készíti elő.

A munkakör módosítása

44. §⁵⁰

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.

(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.

⁴⁹ Módosította a 19/2025. (II. 26.) szenátusi határozat.

⁵⁰ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

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 érdemtelené 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.

⁵¹A foglalkoztatási jogviszony megszűnésére és megszüntetésére az Nftv., a Kjt., az Mt., valamint az NKE tv. vonatkozó rendelkezései irányadóak.

46/A. §⁵²

(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 érdemtelenséggel 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

⁵¹ Módosította a 116/2021. (XI. 24.) szenátusi határozat.

⁵² 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 szüneli 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.

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése 48/A. §⁵³

Az Egyetem által fenntartott intézményekben létesíthető köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat az ötödik rész tartalmazza.

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 választhó és választható legyen az Egyetem testületeibe;
- d) használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint;

⁵³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

- e) észrevétellel, panasszal forduljon az Egyetem tanácsaihoz, testületeihez, vezetőihez, ezekre az észrevétel megtételétől, illetve a panasz benyújtásától számított harminc napon belül, illetve a következő tanácsülést 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) ⁵⁴ a változás bekövetkeztétől számított nyolc napon belül közölje – az okiratok csatolásával – a Humán Igazgatósággal
 - 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.
 - g)

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 készítené a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Az e bekezdésben foglalt

⁵⁴ Módosította a 19/2025. (II. 26.) szenátusi határozat.

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 felelősen 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 tizenennyolc óránál.

Nftv. 108. § 5. félév: legfeljebb öt hónapból álló oktatásszervezési időszak; doktori képzés esetén minden év szeptember 1. napjától január 31. napjáig és február 1. napjától augusztus 31. napjáig tartó oktatásszervezési időszak;

Nftv. 108. § 40. tanév: legalább tíz, legfeljebb tizenkét hónapból álló oktatásszervezési időszak; doktori képzés esetén tizenkét 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 vizsgaidőszakokra;

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;
- e) ⁵⁵ közszolgálati egyetemi docens és közszolgálati egyetemi tanár munkakörben a foglalkoztatás alapjául szolgáló okiratban meghatározott számú 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) ⁵⁶ A (3) bekezdésben 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. §

⁵⁵ Beiktatta a 26/2023. (I. 25.) szenátusi határozat.

⁵⁶ Módosította az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

(1) ⁵⁷ A 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, osztatlan képzése, mesterképzése, felsőoktatási szakképzése, szakirányú továbbképzése és doktori képzése keretében végzett tevékenység számít be.

(2) ⁵⁸ A 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.

(2a) ⁵⁹ A tanításra fordított idő teljesítésének szempontjából a 2023/2024. tanévtől oktatott Ludoviceum tantárgycsoport tantárgyainak tanóráit másfeles szorzóval kell figyelembe venni.

(2b) ⁶⁰ A tanításra fordított idő abban ez esetben is teljes egészében elszámolható, ha az adott foglalkozást egyidejűleg több oktató vezeti.

(3) ⁶¹ A tanórák megtartására fordított idő számítása szempontjából konzultációnak minősülnek az alábbiak:

- a) a tantervben meghatározott félévközi feladatok előkészítése, lebonyolítása és értékelése;
- b) szóbeli és írásbeli vizsga lebonyolítása és értékelése, záróvizsga lebonyolítása és értékelése;
- c) hallgatói hazai és nemzetközi gyakorlatok, illetve szakmai gyakorlat előkészítése, irányítása, értékelése körében tartott konzultáció;
- d) a hallgatók egyéni vagy közösségi tanulását, előrehaladását, a számonkérésre történő felkészülését célzottan és képzésspecifikusan támogató konzultáció, ideértve a hallgatói lemorzsolódás elkerülését célzó konzultációt is;
- e) szakdolgozat vagy diplomamunka témavezetéséhez, bírálatához, védéséhez kapcsolódó konzultáció;
- f) a doktori képzés követelményeinek teljesítésével, a doktori témavezetéssel, a doktori értekezéssel összefüggő konzultáció;
- g) tudományos diákköri, szakkollégiumi dolgozati témavezetéshez kapcsolódó konzultáció;
- h) egyetemi vagy külső helyszínen, egyetemi szervezett keretek között zajló, a képzéshez kapcsolható, hallgatói csoportos közösségi tevékenység vezetése, így különösen szakmai kirándulás, kulturális program vagy fegyveres hivatásrendi szolgálati feladat végzése;

⁵⁷ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat. Módosította az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

⁵⁸ Hatályon kívül helyezte a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat. Beiktatta a 93/2022. (VII. 13.) szenátusi határozat.

⁵⁹ Beiktatta az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

⁶⁰ Beiktatta az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

⁶¹ Megállapította az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

- i) a tantervhez szorosan nem kapcsolódó, egyetemi szervezett keretek között zajló hallgatói tanulástámogató szolgáltatásokban való részvétel, így különösen a mentálhigiénés, általános tanulástámogató vagy karrierorientációs tanácsadás;
- j) a hallgatói tehetségmentorálás körébe sorolható, egyetemi szervezett keretek között zajló és a jelen bekezdés egyéb pontjai alá nem tartozó konzultáció;
- k) a felsőoktatási felvételi eljárásban vizsga bonyolítása, illetve felügyelete és értékelése.

(4) ⁶² 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.

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

(6) ⁶³ A konzultációra fordított idő két egymást követő tanulmányi félév átlagában nem haladhatja meg a tanításra fordított idő 40 %-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) ⁶⁴ A 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) ⁶⁵ A 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

⁶² Módosította az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

⁶³ Megállapította a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat. Módosította az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

⁶⁴ Módosította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat.

⁶⁵ 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.

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók minősítése **55/A. §⁶⁶**

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményekben köznevelési foglalkoztatottak minősítésére vonatkozó szabályokat az ötödik rész tartalmazza.

A foglalkoztatottak teljesítményértékelése **56. §⁶⁷**

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.

⁶⁶ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁶⁷ Megállapította a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat. Megállapította a 114/2022. (X.19.) szenátusi határozat.

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).

(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 tárgyévre szóló minősítését. 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 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 munkakörönként 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, 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) ⁶⁸A teljesítményértékelés szempontjainak elemeit, mutatóit, időbeli ütemezését és eljárási rendjét rektori utasítás határozza meg.

(2) ⁶⁹ Az éves teljesítményértékelési időszak minden munkakörben az adott tanévhez igazodik.

(3) ⁷⁰ 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) ⁷¹

(5) ⁷²

(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) ⁷³ A 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 adat ainak 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. §

⁶⁸ Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat.

⁶⁹ Megállapította az 50/2019. (IX. 18.) szenátusi határozat. Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Megállapította a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat.

⁷⁰ 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.

⁷¹ 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.

⁷² Megállapította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Hatályon kívül helyezte a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

⁷³ Módosította a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat.

(1) ⁷⁴ 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 hatálybalépésétől) számított hatvan napon belül lehet elkészíteni. A közalkalmazott az elképzelései megfogalmazásakor igénybe veheti a Humán Igazgatóság / 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. Feltárlják 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,

⁷⁴ Módosította a 19/2025. (II. 26.) szenátusi határozat.

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 illetményénél magasabb összegű illetmény állapítható meg a képességeire és munkavégzésére tekintettel.

(2) ⁷⁵ A kiválóan alkalmas minősítésű és kiváló vagy kiemelkedő teljesítmény-értékelésű egyetemi közalkalmazott – a költségvetési feltételek fennállása esetén – a garantált illetményénél magasabb összegű illetményre jogosult.

(3) ⁷⁶ A 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) ⁷⁷ Ha 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. §⁷⁸**

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. § (...)

⁷⁵ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁷⁶ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁷⁷ Módosította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁷⁸ Beiktatta a 114/2022. (X. 19.) szenátusi határozat.

(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 Közzolgálati Egyetem szabályzataiban meghatározott feltételekkel juttatásokra, támogatásokra, valamint költségtérítésekre 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 felhasználható 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 előbbiek 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.

Teljesítményértékelés és kiválóság elismerése köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén
59/B. §⁷⁹

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményekben köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottak teljesítményértékelésére, valamint a kiválóság elismerésére vonatkozó szabályokat az ötödik rész tartalmazza.

IX/A. FEJEZET
ALKOTÓI SZABADSÁG⁸⁰

59/C. §⁸¹

(1) Az alkotói szabadság adjunktus, egyetemi docens, közszolgálati egyetemi docens, egyetemi tanár és közszolgálati egyetemi tanár munkakörben foglalkoztatott személy (e § alkalmazásában a továbbiakban együtt: oktató) számára az Egyetem által pályázat útján biztosított támogatási forma, amely intenzív tudományos kutatómunkához, doktori fokozatszerzést követő tudományos előmenetelhez, így különösen habilitáció és MTA doktora cím megszerzéséhez, valamint a rektor által a pályázati felhívásban meghatározott egyéb szakmai tevékenységhez vehető igénybe.

(2) Az alkotói szabadság célja, hogy elősegítse egyrészt az oktató egyéni szakmai ambíciói, másrészt az Egyetem intézményfejlesztési tervében megfogalmazott stratégiai célok megvalósulását. Az alkotói szabadság elnyerése egyúttal az oktató korábbi tevékenységének elismerése, amely az oktatói, illetve tudományos kutatói területen kiemelkedő eredmények elérését feltételezi.

(3) Az alkotói szabadság időtartamára az oktatót az eredeti – a keresetkiegészítés, pótlék, illetve a vezetői feladatokért járó elemek nélküli – illetményének, munkaviszony esetén a munkabérének, de legfeljebb az Egyetemen irányadó, az alapmunkakörhöz tartozó besorolása szerinti illetményének, illetve munkaviszony esetén az oktatói munkaköréhez tartozó alapbérének megfelelő összegű távolléti díj illeti meg.

⁷⁹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁸⁰ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁸¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

(4) Az alkotói szabadság igénybevételének részletes feltételeit rektori utasítás határozza meg. A rektori utasítás a (3) bekezdéstől eltérő szabályokat állapíthat meg arra az esetre, ha az oktató az alkotói szabadság időtartama alatt bevételszerző tevékenységet folytat vagy ösztöndíjban részesül.

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 összességéként 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 összeférhetlenség esetén

61.§

Kjt. 44. § (3) Ha a munkáltató az összeférhetlenségről 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.

Összeférhetetlenség köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén 61/A. §⁸²

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményekben köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottak összeférhetetlenségére vonatkozó szabályokat az ötödik rész tartalmazza.

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 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) hatálya alá tartozó állomány tagja vezénlyéssel, illetve a Hszt. 71. § (1) bekezdés c) pontja

⁸² Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

szerinti szolgálati beosztásához nem tartozó feladatkör ellátására, többletfeladatként történő megbízással vagy közalkalmazotti jogviszony keretében,

c) a honvédek jogállásáról szóló kormányrendelet hatálya alá tartozó állomány tagja vezénnyelssel,

d) közszolgálati tisztviselő, kormánytisztviselő kinevezéstől eltérő foglalkoztatás keretében,

e) rendvédelmi igazgatási alkalmazott, honvédelmi alkalmazott kinevezéstől eltérő foglalkoztatás, illetve a Hszt. szerinti tartós átirányítás keretében,

f) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerinti adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony) álló személy kirendeléssel vagy vezénnyelssel, valamint

*g) – egyéb jogviszonyától függetlenül – munkaviszonyban álló személy
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,

g) nemzetközi főigazgató.

(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 adhatóak:

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 öt éves 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) ⁸³ kiemelt vezetők: doktori iskola vezető, gazdasági főigazgató-helyettes, főtitkárhelyettes, campus főigazgató-helyettes, dékánhelyettes, igazgató, köznevelési intézmény igazgatója, az NKE tv. 17. § (1) bekezdésében nem említett főigazgató;
- b) ⁸⁴ középvezetők: intézetvezető, kutatóintézet-vezető, kutatóközpont-vezető, hivatalvezető, irodavezető, könyvtárigazgató, kiemelt vezető helyettese;
- c) egységvezetők: tanszék-, lektorátus-, testnevelés-sportközpont-, könyvtár-levéltár-, vizsgaközpont-, rendvédelmitagozat-vezető (tagozatparancsnok), osztályvezető, középvezető helyettese;
- d) ⁸⁵ egyéb vezetők: szervezésiközpont-vezető, kollégiumvezető, évfolyamparancsnok, rendvédelmitagozat-vezető helyettese.

(3) ⁸⁶ A 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.

⁸³ Megállapította a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat. Megállapította a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁸⁴ Megállapította a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁸⁵ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

⁸⁶ Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

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

(5) ⁸⁷ Rektorhelyettesi, dékáni, illetve dékánhelyettesi vezetői megbízást egyetemi tanár, egyetemi docens, közszolgálati egyetemi tanár vagy közszolgálati 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 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, valamint a 16/E. § (1) bekezdése szerinti, oktatói munkakörben foglalkoztatott, címét a 16/E. § (2) bekezdése alapján a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott – az Egyetemre vagy az oktató hivatására utaló – elnevezéssel viselő, tudományos fokozattal rendelkező személy 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.

⁸⁷ Beiktatta a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Megállapította a 26/2023. (I. 25.) szenátusi határozat. Megállapította a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat.

19. § (1) Az Egyetem karhoz tartozó oktatási szervezeti egységeinek vezetőit a dékán javaslatára a kari tanács véleményének mérlegelésével a rektor bízta 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) ⁸⁸ 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.

(6) ⁸⁹

(7) ⁹⁰ Az Egyetemen kizárólag a magasabb vezetői munkaköröket betöltő munkavállalók minősülnek az Mt. szerinti vezető állású munkavállalóknak.

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók vezetői megbízása 63/A. §⁹¹

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményekben foglalkoztatottak vezetői megbízására vonatkozó szabályokat az ötödik rész tartalmazza.

⁸⁸ Módosította a 23/2020. (I.29.) szenátusi határozat. Megállapította a 37/2021. (III. 18.) szenátusi határozat.

⁸⁹ Beiktatta az 55/2020. (IV.24.) szenátusi határozat. Hatályon kívül helyezte a 154/2025. (XII. 10.) szenátusi határozat.

⁹⁰ Beiktatta a 132/2024. (XII. 11.) szenátusi határozat. Megállapította a 7/2025. (I. 29.) szenátusi határozat.

⁹¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

ÖTÖDIK RÉSZ⁹²

KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYEKBE FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Nftv. 24. § (3) Ha a felsőoktatási intézmény köznevelési, közművelődési, közgyűjteményi, egészségügyi, szociális, sport vagy más feladat ellátására intézményt, szervezeti egységet hoz létre, az ott foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.

Amelyek a következők:

*2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről,
2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról,
401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023.
évi LII. törvény végrehajtásáról.*

XI. FEJEZET⁹³

A KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYEKBE FOGLALKOZTATOTTAK JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE, MÓDOSÍTÁSA, MEGSZÜNTETÉSE

A pályázati eljárás rendje 63/B. §⁹⁴

Púétv. 37. § (1) Nyilvános pályázatot kell kiírni, ha ez a munkáltató, állami fenntartású köznevelési intézmény esetén az igazgató javaslatára a fenntartó döntése alapján a munkakör betöltéséhez szükséges. Igazgatói megbízás nyilvános pályázat alapján adható, kivéve az egyházi és magán fenntartású köznevelési intézmény igazgatóját. Ettől eltérően, a második igazgatói ciklus esetén a pályázat mellőzhető, ha az igazgató ismételt megbízásával a fenntartó és a nevelőtestület egyetért.

(2) Pályázat kiírása esetén csak olyan személyt lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett, a pályázati feltételeknek megfelelt és vele szemben kizárási ok nem áll fenn.

(3) A pályázatot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésével összefüggő munkáltatói jogkör gyakorlója írja ki.

(4) A pályázatot a kormányzati igazgatásról szóló törvény alapján működő személyügyi központ internetes oldalán közzé lehet tenni.

(5) A munkáltató kezeli a pályázó személyes adatait a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséről szóló döntés meghozatalának időpontjáig, kivéve ha a

⁹² Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁹³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

⁹⁴ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

pályázó adatai további kezeléséhez hozzájárul, abból a célból, hogy a későbbi pályázati lehetőségekről tájékoztatást kapjon.

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet . 4. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésére irányuló pályázat

4. § (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésére irányuló pályázati felhívásban meg kell jelölni

- a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,*
- b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,*
- c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, illetve a vezetői megbízás kezdetét és – ha jogszabály vagy a fenntartó döntése előre meghatározza – a jogviszony megszűnésének időpontját,*
- d) az illetmény és a kapcsolódó juttatások meghatározásának elveit,*
- e) a munkavégzési hely megjelölését,*
- f) a pályázat elnyerésének feltételeit,*
- g) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá*
- h) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.*

(2) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény felhatalmazása alapján a Kormány rendeletében kijelölt személyügyi központ a számára megküldött pályázati felhívást a személyügyi központról és a Közzolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszeréről, valamint ezzel összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 716/2021. (XII. 20.) Korm. rendelet alapján közzéteszi. Emellett a pályázati felhívást fenntartó és a munkáltató a honlapján,

valamint székhelye és telephelye szerinti településen a helyben szokásos módon közzéteszi.

(3) Ha a (2) bekezdés szerinti közzétételre nem kerül sor, akkor a pályázati felhívást a fenntartó és a munkáltató

a) a honlapján, valamint

b) székhelye és telephelye szerinti településen a helyben szokásos módon

teszi közzé.

(4) A pályázat benyújtásának határideje a pályázati felhívásnak

a) a (2) bekezdés szerint a személyügyi központ honlapján való elsődleges közzétételétől,

b) a (3) bekezdés szerinti közzétételtől

számított tizenöt napnál – a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén harminc napnál – rövidebb nem lehet.

(5) A pályázónak a pályázathoz csatolnia kell

a) szakmai önéletrajzát,

b) a foglalkoztatás jogszabályban előírt feltételei igazolására szolgáló iratokat,

c) a munkáltató vezetésére kiírt pályázathoz a munkáltató vezetésére, fejlesztésére vonatkozó programját.

(6) Az igazgatói, főigazgatói pályázati eljárás előkészítésével összefüggő feladatokat – ide nem értve a pályázati feltételek meghatározását –

a) a tankerületi központ vezetője,

b) a köznevelési intézményt fenntartó települési önkormányzat jegyzője,

c) más fenntartónál a megbízási jogkör gyakorlójának megbízottja

(a továbbiakban együtt: pályáztató) látja el.

(7) A pályázati eljárásban biztosítani kell, hogy a pályázat iránt érdeklődők a pályázatok elkészítéséhez szükséges tájékoztatást megkapják, és az intézményt megismerhessék.

(8) A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója a pályázati határidő lejártát követő harminc, vagy – ha az elbírálásra váró pályázatok száma a huszonötöt eléri – hatvan napon belül köteles elbírálni a benyújtott pályázatokat. A (6) bekezdés b) pontja esetében a pályázatokat a közgyűlés vagy a képviselő-testület részére a benyújtási határidő lejártát követő harmincadik, illetve hatvanadik napot követő első testületi ülésre be kell nyújtani.

(10) 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. Ha a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázat elbírálási

határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, a pályáztató azt megsemmisíti, és a személyes adatokat törli.

5. § (1) A köznevelési intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok ellátására ideiglenes igazgatói megbízás adható legfeljebb egy évre kivételesen pályázati eljárás lefolytatása nélkül a jogszabályban előírt feltételekkel egyébként rendelkező személynek, ha

a) az igazgatói feladatok ellátására kiírt pályázat nem vezetett eredményre, mert nem volt pályázó, vagy egyik pályázó sem kapott megbízást, vagy

b) az igazgatói feladatok ellátására szóló megbízás a megbízás határidejének lejárta előtt megszűnt.

A köznevelési intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok újabb nyilvános pályázat kiírása nélkül – e bekezdésben foglaltak szerint – legfeljebb egy évig láthatók el.

(2) Az (1) bekezdés szerinti ideiglenes megbízás nélkül a köznevelési intézmény vezetésével kapcsolatos feladatokat a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott helyettes látja el.

(3) Új köznevelési intézmény vagy szervezeti és szakmai tekintetben önálló intézményegység, tagintézmény kialakításakor a pályázat mellőzésével szervezési feladatok ellátására szóló ideiglenes igazgatói megbízás adható a 26. § (1), (3) és (6) bekezdésében meghatározott feltételeknek megfelelő személynek. A megbízás legfeljebb a tevékenység megkezdését követő évre szólhat.

(4) Az (1) és (3) bekezdés szerint szabályozott ideiglenes igazgatói megbízást a miniszter, az országos, területi nemzetiségi önkormányzat közgyűlése, a települési nemzetiségi önkormányzat, a települési önkormányzat képviselő-testülete, illetve a fenntartó vezetője vagy megbízottja adja. A vezetői megbízáshoz be kell szerezni a helyi nemzetiségi önkormányzat egyetértését, ha a köznevelési intézmény a nemzetiségi nevelésben-oktatásban részt vevő intézmény.

(1) Az Egyetemen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban létesíthető munkakörökhöz, illetve a vezetői megbízásokhoz kötődő pályázati eljárások rendjére az ágazati jogszabályokban foglalt eltérésekkel az Egyetemen alkalmazott általános szabályok az irányadók.

(2) A pályázati eljárásrendre vonatkozó részletszabályokat a Foglalkoztatási Szabályzat végrehajtásáról szóló rektori utasítás tartalmazza.

A jogviszony létesítésének és módosításának szabályai

63/C. §⁹⁵

Púétv. 39. § [A kinevezés általános szabályai]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre történő kinevezéssel és annak a köznevelésben foglalkoztatott által történő elfogadásával jön létre.

(2) A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

(3) A kinevezési okmánynak a felek természetes személyazonosító adatain túlmenően tartalmaznia kell

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

aa) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerinti munkakörét,

ab) munkaidejét,

ac) besorolását,

ad) havi illetményét, beleértve az esélyteremtési illetményrészt, és rendszeres illetménypótlékait, egyes feladatokért járó megbízási díját,

ae) a munkavégzésének helyét,

af) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének napját,

b) azt, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól, határozott idő esetén a jogviszony megszűnésének időpontját vagy más megszüntető feltételt,

c) próbaidő kikötése esetén a próbaidő lejártának időpontját,

d) más, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményt.

40. § [Kinevezés határozott időre]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyettesítés céljából – egyházi és magán köznevelési intézmény munkáltató esetén egyéb célból is – létesíthető határozott időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával.

(2) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon, megszüntető feltétel előírásával kell meghatározni. Ha a felek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától. Ebben az esetben a munkáltató tájékoztatja

⁹⁵ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony várható tartamáról.

(3) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama a három évet nem haladhatja meg, beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre adott kinevezés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát is. Kollektív szerződés a határozott idő leghosszabb tartamát három évnél rövidebb időtartamban is megállapíthatja.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama – a korábban létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamával együtt – a három évet meghaladhatja.

41. § [Próbaidő]

(1) A kinevezésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésekor három hónap próbaidőt kell kikötni.

(2) A próbaidő nem hosszabbítható meg.

(3) Nem lehet próbaidőt megállapítani

a) áthelyezés,

b) hat hónapnál nem hosszabb időre szóló határozott idejű kinevezés, valamint

c) azonos felek között az előző köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő öt éven belül ugyanarra a munkakörre szóló újabb kinevezés, vagy

d) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet által előírt szakmai gyakorlattal vagy felsőoktatási gyakorlattal rendelkező foglalkoztatott

esetén.

(4) A próbaidő alatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt bármelyik fél a 46. §

(2) bekezdés a) pontja alapján indokolás nélkül megszüntetheti.

42. § [Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség]

(1) A munkáltató legkésőbb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetéről, tartamáról,

c) a munkahelyéről, munkahelyeiről,

d) – munkaköri leírás átadásával – a munkakörébe tartozó feladatokról,

e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a

rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,

f) a havi illetményről való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

g) a havi illetményen túli illetményelemekről és az egyéb juttatásról,

h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,

i) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól,

*j) * a kötelező pedagógus továbbképzés és a köznevelésért felelős miniszter által előírt képzés kivételével a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,*

k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti,

l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,

m) arról, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezően tagja-e a Karnak és

n) a közlés helyben szokásos módjáról.

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

(3) Az (1) bekezdés e)–i) pontjában előírt tájékoztatás köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a jogviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon teljesíti.

(5) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legkésőbb a változás bekövetkeztének időpontjában a munkaköri leírás

módosításával írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.

(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség – a munkakör gyakorlójának személyére vonatkozó adatot kivéve –, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.

(7) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal – a munkáltatónak írásban tájékoztatnia kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,

d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,

e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá

f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(8) A (7) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(9) A (7) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót.

(10) Kollektív szerződés az (1) és (7) bekezdésben foglaltakon túl további tájékoztatási kötelezettséget állapíthat meg.

43. § [A kinevezés módosítása]

(1) A kinevezést a felek közös megegyezéssel módosíthatják. Ettől eltérően a munkáltató a foglalkoztatotti jogviszonyban álló havi illetményének összegét egyoldalúan meghatározhatja.

(2) A kinevezés módosítására – az (1) bekezdésben meghatározott kivétellel – a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(3) A korábbi illetményhez képest alacsonyabb összegű havi illetményt a munkáltató egyoldalúan csak törvényben meghatározott okból határozhat meg.

44. § [A várandós nő és a kisgyermekes anya köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kinevezésének módosítása]

(1) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nő várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó

orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható, a munkáltató köteles

- a) a munkakörében történő foglalkoztatás feltételeit, a munkaidő-beosztást módosítani,
- b) ha ez objektív okok miatt nem lehetséges, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nő számára egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani,
- c) megfelelő felajánlható munkakör hiányában a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nőt a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nő a felajánlott munkakörnek megfelelő, de legalább a korábbi munkakörében megállapított havi illetményre jogosult. A mentesítés idejére távolléti díja illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

45. § [A munkaidőt és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony időtartamát érintő kinevezés-módosítás]

(1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a határozatlan idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első három hónapját kivéve – az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti kinevezése módosítását.

(3) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetén a legkisebb gyermek tízéves koráig, valamint fogyatékos gyermek esetében tízéves koráig – köteles a kinevezést az általános teljes munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a gyermeke nyolc éves koráig vagy a gondozást végző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első három hónapját kivéve – kérheti

- a) a munkavégzési helyének módosítását,
- b) a munkarendjének módosítását,
- c) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 49. § (3) bekezdése megfelelő alkalmazásával megindokolja. A

kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

(7) Az öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül elérő, pedagógus-munkakörben vagy óvodai dajkaként legalább húsz év szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógus, óvodai dajka választása szerint az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott feltételekkel az általa meghatározott mértékű, de legalább a teljes munkaidő huszonöt százalékát elérő csökkentett munkaidőben dolgozhat azzal, hogy havi illetménye a munkaidő-csökkentés mértékének ötven százalékával csökken. E szabályt alkalmazni kell új köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése esetén is. Részmunkaidőben foglalkoztatott pedagógus, dajka esetén a módosítás történhet a részmunkaidő mértékének változatlanul hagyása mellett kizárólag a havi illetmény módosításával is.

(8) Az (1)–(7) bekezdésben foglaltak nem alkalmazhatóak az igazgatói megbízású köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló tekintetében.

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 6. § (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt vagy munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy a kinevezést, vagy a munkaszerződés megkötését megelőzően a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiadott hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy

a) büntetlen előéletű,

b) a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 27. §-a szerinti kizáró feltételek nem állnak fenn vele szemben,

c) nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(2) Indokolt esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban felszólíthatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót vagy munkavállalót, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül – ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul – hatósági bizonyítvánnyal igazolja az (1) bekezdésben foglaltak fennállását.

7. § (1) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt pedagógus-munkakörre létesítik, nem köthető ki próbaidő annak, akinek

a) a kinevezésére az oklevél megszerzését követő egy éven belül abban a köznevelési intézményben kerül sor, amelyben pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmény hallgatójaként az óvodai gyakorlati foglalkozását, vagy pedagógiai gyakorlatát részben vagy egészben teljesítette, vagy

b) határozatlan idejű kinevezésére abban az intézményben kerül sor, amelyben a kinevezése előtt határozott időre pedagógus-munkakörben foglalkoztatták és az munkakörre létesített előző köznevelési foglalkoztatotti, közalkalmazotti

jogviszonya vagy munkaviszonya megszűnésétől számítva 183 nap még nem telt el,

feltéve, hogy az a) pont szerinti gyakorlati foglalkozás, illetve pedagógiai gyakorlat vagy a b) pont szerinti foglalkoztatás időtartama elérte a négy hónapot.

(2) Nem köthető ki próbaidő annak a részére, aki

a) pedagógus-munkakörben eltöltött legalább öt év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy pedagógus-munkakörre szóló kinevezése mellett,

b) a pedagógiai intézet alaptevékenysége szerinti munkakörben legalább tíz év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy kinevezésével egyidejűleg

igazgatói vagy igazgatóhelyettesi megbízást kap.

(3) A (2) bekezdés esetében szakmai gyakorlatként

a) óvodában óvodapedagógus, óvodapszichológus vagy gyógypedagógus munkakörben,

b) más köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben, valamint

c) felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben

eltöltött időt kell figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szakmai gyakorlatot a 43. § (3) bekezdésére figyelemmel kell számítani.

(1) Az Egyetemen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésére és módosítására az ágazati jogszabályokban foglalt eltérésekkel az Egyetemen alkalmazott általános szabályok az irányadók.

(2) A jogviszony létesítésére és módosítására vonatkozó részletszabályokat a Foglalkoztatási Szabályzat végrehajtásáról szóló rektori utasítás tartalmazza.

Vezetői megbízással kapcsolatos szabályok 63/D. §⁹⁶

Púétv. 73. § [Vezetői megbízás]

(1) A vezetői megbízás ellátása a kinevezés szerinti munkakör mellett vezető beosztásra történő megbízással történik. Intézményvezetői feladatot az igazgató, többcélú köznevelési intézményben a főigazgató (a továbbiakban együtt: igazgató) láthat el. A többcélú köznevelési intézmény szervezeti és szakmai tekintetben önálló intézményegységét intézményegység-vezető vezeti. A Kormány rendelete határozza

⁹⁶ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

meg az igazgató (főigazgató) helyettese, valamint az egyéb vezetői megbízások körét, továbbá a megbízás feltételeit.

(2) Nevelési-oktatási intézményben igazgatói megbízás felsőfokú végzettséggel, pedagógus szakképzettséggel rendelkező és a Kormány rendeletében meghatározott egyéb feltételnek megfelelő személynek adható. Ha a nevelési-oktatási intézményben az óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás kizárólag nemzetiségi nyelven folyik, vagy a tanulók több mint fele kétnyelvű nemzetiségi iskolai nevelésben-oktatásban vesz részt, igazgatói megbízást az kaphat, aki a nemzetiségi óvodai nevelésben, iskolai nevelésben-oktatásban pedagógus-munkakört tölthet be. Azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni azt, aki a nemzetiséghez tartozik.

(3) A vezetői megbízás állami vagy önkormányzati fenntartású munkáltató esetén legfeljebb öt évig terjedő határozott időre szól, egyéb esetben a vezetői megbízás időtartamát a fenntartó határozza meg. A jogszabály vagy munkáltatói döntés alapján határozott időre adott vezetői megbízás vagy kinevezés lejáratí időpontját akkor is úgy kell meghatározni, hogy az a július 1-jétől augusztus 15-ig terjedő időszakra essen, ha ezáltal a megbízás öt évnél legfeljebb hat hónappal korábban vagy később járna le.

(4) Előreláthatóan hat hónapot meghaladó fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő vezető helyettesítése céljából a (3) bekezdésben foglaltnál rövidebb időre is adható vezetői megbízás.

(5) A vezetői megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(6) A vezetői megbízás megszűnik

a) a határozott idő lejártával, kivéve, ha a vezető új megbízást kap,

b) lemondással,

c) visszavonással,

d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén.

(7) A vezető a vezetői megbízásról írásban lemondhat. A lemondási időre az 54. § (3) és (4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(8) A megbízási jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet – az egyházi fenntartású köznevelési intézményben foglalkoztatott kivételével – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérelmére indokolni kell. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály megszűnésétől számított három munkanapon belül ezt pótolhatja azzal, hogy a megbízás visszavonásától számított egy hónapon túl az indokolás kérésének nincs helye. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a kérelem benyújtásától számított tíz munkanapon belül köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére írásban megadni.

(9) Ha az állami szerv által fenntartott köznevelési intézményben a köznevelésre vonatkozó jogszabályok súlyos megsértése a gyermek, a tanuló alapvető jogainak sérelmét eredményezheti, a köznevelésért felelős miniszter az igazgató vezetői megbízását vagy ahhoz adott egyetértését mérlegelési jogkörében a tevékenységről

való tudomásszerzést követő egy éven belül visszavonhatja, ha más jogi eszköz nem vezetett eredményre vagy nem áll rendelkezésre.

(10) A vezetői megbízásról való lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(11) Ha a bíróság megállapítja, hogy a vezetői megbízás visszavonása jogellenes, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a vezetői megbízási díjnak a határozott idő leteltéig, de legfeljebb hat hónapra számított összege illeti meg. A vezetői megbízási díj megtérítésén túlmenően a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló felmerült kárát is köteles megtéríteni.

(12) A korábban legalább két alkalommal öt év időtartamot igazgatóként foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót „címzetes igazgatói” vagy „címzetes főigazgatói” cím illeti meg, ameddig az igazgatói vagy főigazgatói megbízásának lejártát vagy megszűnését követően a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya továbbra is ugyanabban az intézményben áll fenn. A címmel a fenntartó által megállapított mértékű vezetői megbízási díj jár.

(13) A köznevelési igazgatói megbízással és annak visszavonásával kapcsolatos munkáltatói jogkört

a) a tankerületi központ szervezeti egységeként működő köznevelési intézmény igazgatója vonatkozásában a tankerületi igazgató javaslatára a köznevelésért felelős miniszter,

b) a települési, valamint a nemzetiségi önkormányzat által fenntartott köznevelési intézmény igazgatója tekintetében a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló vagy a nemzetiségek jogairól szóló törvényben meghatározott személy vagy testület,

c) az a)–b) pontba nem tartozó esetekben – a megbízás tekintetében a köznevelésért felelős miniszter egyetértésével – a köznevelési intézmény fenntartója

gyakorolja.

(14) A (13) bekezdés c) pontja szerinti egyetértését a miniszter csak jogszabálysértés esetén tagadhatja meg.

(15) A köznevelési intézmény igazgatója felett az egyéb munkáltatói jogokat a fenntartó gyakorolja.

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 26. § (1) Nevelési-oktatási intézményben az igazgatói (főigazgatói) megbízás feltétele:

a) az adott nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakör betöltéséhez szükséges, a 2. mellékletben meghatározott szakképzettség, középiskolában

pedagógus-munkakör betöltésére jogosító mesterképzésben szerzett szakképzettség,

b) a köznevelési igazgatóképzés teljesítése,

c) legalább négy év pedagógus-munkakörben, vagy heti tíz tanóra vagy foglalkozás megtartására vonatkozó óraadói megbízás ellátása során szerzett szakmai gyakorlat, valamint

d) a nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben fennálló, határozatlan időre, teljes munkaidőre szóló kinevezés vagy a megbízással egyidejűleg pedagógus-munkakörben történő, határozatlan időre teljes munkaidőre szóló kinevezés.

(2) Az (1) bekezdés c) pontja szerinti óraadói megbízás ellátása során szerzett szakmai gyakorlat megállapításakor az egy időben több köznevelési intézménnyel fennálló óraadói megbízási jogviszony keretében ellátott tanórák, foglalkozások számát össze kell adni.

(6) Ha az igazgatói megbízásra irányuló pályázati eljárás azért nem vezetett eredményre, mert egyetlen pályázó sem rendelkezett pedagógus-szakvizsga keretében szerzett igazgatói szakképzettséggel, legfeljebb egyszer két évre szóló igazgatói megbízás adható annak a személynek is, aki az igazgatói megbízás többi feltételének megfelel, rendelkezik pedagógus-szakvizsgával, és megbízásával egyidejűleg vállalja az igazgatói szakképzettség megszerzését.

(7) A (6) bekezdés szerinti megbízás pályázat nélkül további három évvel meghosszabbítható, ha az érintett az igazgatói megbízását követően az igazgatói szakképzettséget megszerezte.

(8) Az igazgatói megbízásnál a szakmai gyakorlatba beszámít

a) a tanügy-irányítási munkakörben,

b) a pedagógiai szakszolgálatban és a pedagógiai-szakmai szolgáltatás ellátását nyújtó munkakörben,

c) a nem iskolai gyakorlati képzésben szakoktatói vagy gyakorlati oktatásvezetői munkakörben,

d) köznevelési intézményben a képzés szakirányának megfelelő művészeti pályán eltöltött idő is, ha a pályázó rendelkezik legalább három év, a 42. § (1) bekezdése szerinti szakmai gyakorlattal.

(9) A (8) bekezdés szerinti szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be a fizetés nélküli szabadság harminc napot meghaladó időtartama, továbbá a foglalkoztatási jogviszony azon időtartama, amikor a foglalkoztatás nem érte el a teljes munkaidő huszonöt százalékát.

(10) 2026. január 1. napjától új igazgatói kinevezést az kaphat, aki a pedagógus-továbbképzés rendszeréről szóló rendeletben meghatározott köznevelési igazgatóképzést vagy a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes

rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet szerinti intézményvezetői ismeretek pedagógus-szakvizsgát teljesítette.

(1) Az Egyetemen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban adható vezetői megbízásra és annak visszavonására vonatkozóan - az ágazati jogszabályokban foglalt eltérésekkel - az Egyetemen alkalmazott általános szabályok az irányadók.

(2) A vezetői megbízásra vonatkozó részletszabályokat a Foglalkoztatási Szabályzat végrehajtásáról szóló rektori utasítás tartalmazza.

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének és megszüntetésének szabályai
63/E. §⁹⁷

Púétv. 46. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének, megszüntetésének esetei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnik:

a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,

b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló halálával,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

d) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg,

e) ha a munkáltató egésze vagy egy része – különösen szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott

⁹⁷ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

csoportja – más jogállási törvény hatálya alá kerülésével érintett jogviszonyának átalakulására nem kerül sor,

f) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már nem felel meg a 26–27. §-ban foglalt feltételeknek.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntethető:

a) azonnali hatállyal a próbaidő alatt,

b) a felek közös megegyezésével,

c) áthelyezéssel az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között,

d) felmentéssel,

e) rendkívüli felmentéssel,

f) lemondással,

g) azonnali hatályú lemondással,

h) elbocsátás fegyelmi büntetéssel.

47. § [Megszűnés]

(1) A munkáltató a megszűnésre alapot adó ok bekövetkeztét követően megállapítja a jogviszony megszűnését.

(2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az összeférhetetlenséggel összefüggésben szűnik meg, a megszűnés napja a felszólítás kézbesítésétől számított harmincegyedik nap.

(3) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére

annak megfelelő összeget kell kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó havi távolléti díjának felel meg.

48. § [Áthelyezés]

(1) Az áthelyezésben a két munkáltatónak egymással és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval kölcsönösen meg kell állapodnia.

(2) Az áthelyezés során meg kell állapodni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló új munkakörében, munkahelyében, havi illetményében és az áthelyezés időpontjában.

(3) Az áthelyezett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak az áthelyezést megelőző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt új munkáltatójánál töltötte volna el.

49. § [Felmentés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel megszüntetheti, ha

a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót foglalkoztatták,

b) a fenntartó, – költségvetési intézmény munkáltató esetén – az Országgyűlés, a Kormány, vagy a köznevelésért felelős miniszter döntése alapján létszámcsökkentést kell végrehajtani,

c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkáját nem végzi megfelelően, vagy egészségügyi okból munkaköri feladatai ellátására alkalmatlanná vált,

d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a pedagógus továbbképzésen önhibájából nem vett részt, vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen,

e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nyugdíjasnak minősül.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő és ezt a nyugdíjbiztosítási szerv határozatával igazoló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ezt kérelmezi.

(3) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

50. § [Munkakörfelajánlás]

(1) A nyugdíjasnak nem minősülő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a 49. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt esetben, valamint ha a 49. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, akkor menthető fel, ha

a) eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és

b) a munkáltatónál vagy a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál nincs végzettségének, képzettségének, szakképzésének és egészségi állapotának megfelelő

munkakör, óraadóként történő foglalkoztatási lehetőség nincs, vagy az ilyen foglalkoztatásához köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem járul hozzá.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót írásban tájékoztatja a munkáltatón belül vagy a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör, illetve óraadói megbízás felajánlásának lehetőségéről. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a felajánlott lehetőség igénybevételéről, ideértve, ha lehetőség van rá, a munkavégzés két típusa közötti választást is. Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a határidő leteltéig a nyilatkozattételt

elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a felajánlott lehetőséget nem igényelte volna.

(3) A munkakör-felajánlással kapcsolatos eljárást e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet határozza meg.

51. § [Felmentési védelem]

(1) A munkáltató felmentéssel – ide nem értve a rendkívüli felmentést és a fegyelmi elbocsátást – nem szüntetheti meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt

- a) a várandósság,*
 - b) a szülési szabadság,*
 - c) az apasági szabadság,*
 - d) a szülői szabadság,*
 - e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,*
 - f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,*
 - g) a köznevelésben foglalkoztatott személy jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, valamint*
 - h) a 71. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés*
- tartama alatt (a továbbiakban együtt: felmentési védelem).*

(2) Az (1) bekezdés e) pontjában meghatározott védelem a szülők választása szerinti szülőt illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

(3) A felmentési védelem alkalmazása szempontjából

- a) a felmentés,*
- b) munkakör-felajánlási kötelezettséggel érintett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetén a felmentését megelőző állásfelajánlás,*
- c) csoportos létszámcsökkentés esetén az 59. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatás*

közlésének időpontja az irányadó.

(4) Az (1) bekezdés a) és g) pontjában meghatározott körülményre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. Ha a tájékoztatás a (3) bekezdés szerinti közlés időpontját követően történt, a tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmentést írásban visszavonhatja.

(5) A felmentés visszavonása esetén

- a) köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyreállítását követően keletkezett, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetése vagy megszűnése, és annak helyreállítása közötti*

tartamot köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni,

b) meg kell téríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló elmaradt illetményét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát.

(6) Az (5) bekezdés b) pontja alkalmazásakor

a) elmaradt illetményként a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló távolléti díját kell figyelembe venni,

b) az elmaradt illetmény és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

ba) amit a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

bb) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

(7) Az (1) bekezdésben meghatározott felmentési védelmi esetkörön felül kollektív szerződés további felmentési védelmi esetkört meghatározhat.

52. § [Felmentési idő]

(1) A felmentési idő – ha törvény eltérően nem rendelkezik – legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ha a felmentés – az egészségügyi

alkalmatlanság esetét kivéve – a 49. § (1) bekezdés c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg vagy a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvan napos felmentési idő a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött

a) öt év után egy hónappal;

b) tíz év után két hónappal;

c) tizenöt év után három hónappal;

d) húsz év után négy hónappal;

e) huszonöt év után öt hónappal;

f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik.

(3) Kollektív szerződés nyolc hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

(5) A felmentési idő legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődik.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérően a felmentési idő az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

- c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
- d) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, vagy egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munkavégzés,
- e) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság,
- f) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
- g) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés.

(7) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót – a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban – a kívánságának mérlegelésével kell mentesíteni a gyermekek, a tanulók érdekeire való tekintettel, a tanítási év, nevelési év feladataira figyelemmel.

(8) A (7) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére a 49. § (1) bekezdés e) pontja alapján nyugdíjasnak minősülésre tekintettel került sor, és a felek megállapodása alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő 30 napon belül közöttük ismételten köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy óraadói megbízási szerződés létesül, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló írásba foglalt kérésére a felmentési idő teljes időtartama alatt munkavégzésre kerül sor.

53. § [Rendkívüli felmentés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató rendkívüli felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli felmentés jogát a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja. A tudomásszerzés időpontjának – ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a

rendkívüli felmentés okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(4) Rendkívüli felmentés esetén

a) fegyelmi eljárásnak nincs helye és

b) – az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

54. § [Lemondás]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyról bármikor lemondhat.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyról történő lemondását köteles megindokolni. A lemondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lemondási ideje kilencven nap.

(4) Határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időtartamon.

55. § [Azonnali hatályú lemondás]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát azonnali hatályú lemondással akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az indokolásból az azonnali hatályú lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén az azonnali hatályú lemondás indokának valóságát és okszerűségét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak kell bizonyítania.

(3) Az azonnali hatályú lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok

bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

(4) Azonnali hatályú lemondás esetén a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén a felmentési időre járna.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

(6) Azonnali hatályú lemondás esetén – e törvényben előírt kivételektől eltekintve – a lemondás szabályai nem alkalmazhatók.

56. § [Elbocsátás]

(1) A munkáltató elbocsátás fegyelmi büntetéssel megszüntetheti a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, ha a fegyelmi eljárás során bizonyosodik be, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, különösen ha magatartása a 2. §-ban foglalt alapelvekbe ütközik.

(2) Fegyelmi eljárás megindulása esetén rendkívüli felmentés nem alkalmazható.

57. § [Végkielégítés]

(1) Végkielégítés illeti meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya

a) felmentés,

b) azonnali hatályú lemondás,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése

következtében szűnik meg.

(2) Nem jogosult végkielégítésre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha

a) felmentésére nem megfelelő munkavégzése miatt került sor,

b) legkésőbb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül,

c) felmentésére kérelmére került sor.

(3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáltatónál és jogelődjénél a (7) bekezdésben meghatározott időtartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal rendelkezzen, ideértve a 2024. január 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is. A végkielégítés szempontjából a munkáltatónál vagy jogelődjénél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időbe bele kell

érteni a 2024. január 1. napját megelőzően a munkáltatónál vagy jogelődjénél közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál – az áthelyezést, és az (5) bekezdés szerinti esetet kivéve – nem lehet beszámítani a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít, és a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésre jogosító idejébe be kell számítani a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszony idejét is, kivéve, ha a korábbi jogviszony megszüntetésekor végkielégítés fizetésére került sor. Több határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén

a) a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok

b) a korábban már végkielégítés fizetésére alapot adott jogviszonyok

időtartamát nem lehet figyelembe venni.

(6) A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót havi illetmény nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó

tartamát.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésének mértéke, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő legalább

a) három év: egy havi,

b) öt év: két havi,

c) nyolc év: három havi,

d) tíz év: négy havi,

e) tizenhárom év: öt havi,

f) tizenhat év: hat havi,

g) húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

(8) A végkielégítés (7) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű

végkielégítés a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(9) A végkielégítés mértéke a (7) és (8) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony azonnali hatályú lemondás folytán szűnt meg.

(10) A végkielégítés összegének a felére jogosult a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha felmentésére azért került sor, mert a munkáltató által 50. § (2) bekezdése alapján kötelezően felajánlott munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, vagy áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy ezzel kapcsolatosan határidőben nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

a) a felajánlott havi illetmény összege kevesebb a korábbi havi illetménye nyolcvan százalékánál,

b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, vagy hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyes és családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy

d) az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

(11) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót végkielégítés illeti meg, és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít, egyhavi végkielégítésre jogosult, azzal, hogy a részére kifizetett végkielégítés összegének az egyhavi mértéken felüli részét az új köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

létesítésétől számított 30 napon belül a korábban őt foglalkoztató munkáltató részére köteles visszafizetni.

(12) Kollektív szerződés a (7) bekezdésben meghatározott végkielégítés mértékénél magasabb mértékű végkielégítést állapíthat meg, valamint a (10) bekezdésben foglaltaktól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló javára eltérhet.

(1) Az Egyetemen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésére, megszűnésére vonatkozóan - az ágazati jogszabályokban foglalt eltérésekkel - az Egyetemen alkalmazott általános szabályok az irányadók.

(2) A jogviszony megszüntetésére, megszűnésére vonatkozó részletszabályokat a Foglalkoztatási Szabályzat végrehajtásáról szóló rektori utasítás tartalmazza.

Összeférhetlenségi szabályok köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén 63/F. §⁹⁸

Púétv. 74. § (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével a (2)–(6) bekezdés szerint összeférhetetlen.

(2) A vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság, egyéni vállalkozói minőség.

(3) Nem lehet a köznevelési intézmény igazgatója a köznevelési intézmény fenntartója, továbbá a köznevelési intézmény fenntartójánál vezető állású munkavállaló vagy vezetői megbízással rendelkező köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, vagy a köznevelési intézmény fenntartójánál kormányzati szolgálati jogviszonyban álló személy. Ha a köznevelési intézmény fenntartója a nemzeti és önkormányzat vagy az óvoda fenntartója a települési önkormányzat, ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló képviselő-testület tagjaira. Az egyházi és magán fenntartású köznevelési intézmények esetében ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló testület tagjaira.

(4) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet, kivéve, ha azonos tankerületi központ által fenntartott másik köznevelési intézményben történő foglalkoztatásra vendégtanárként óraadói megbízás alapján kerül sor.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaideje a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további

⁹⁸ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben jogvita nem kezdeményezhető.

(6) A köznevelésben foglalkoztatott további munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkáltató engedélyével létesíthet. Ettől eltérően a munkáltatónak előzetesen írásban be kell jelenteni a munkaidejét nem érintő tevékenység folytatását, kivéve a tudományos, az e törvény hatálya alá eső tevékenységnek nem minősülő oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység folytatását. A munkáltató a bejelentett jogviszony létesítését összeférhetetlenség esetén írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen jogvita kezdeményezhető.

(6a) Az (5) és (6) bekezdéstől eltérően a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem köteles a munkáltató engedélyét kérni vagy felé bejelentést tenni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya felsőoktatási intézmény által fenntartott köznevelési intézménnyel áll fenn, és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyt a fenntartó felsőoktatási intézménnyel létesíti.

(7) A köznevelésben foglalkoztatott haladéktalanul írásban bejelenti, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetetlenségi ok merül fel, vagy ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának összeférhetetlenségi ok jut a tudomására, a jogkövetkezmények megjelölésével haladéktalanul írásban felszólítja a köznevelésben foglalkoztatottat, hogy az összeférhetetlenséget harminc napon belül szüntesse meg. Amennyiben a köznevelésben foglalkoztatott az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnik.

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók összeférhetetlenségére vonatkozóan - az ágazati jogszabályokban foglalt eltérésekkel - az Egyetemen alkalmazott általános szabályok az irányadóak.

XII. FEJEZET⁹⁹

A KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYBEN BETÖLTHETŐ MUNKAKÖRÖK

63/G. §¹⁰⁰

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 8. § (1) A nevelési-oktatási intézményben a pedagógus munkaköröket és a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak végzettségi és szakképzettségi követelményeit a 9–23. § és a 2. melléklet állapítja meg.

(2) Az óraadó pedagógus végzettsége és szakképzettsége tekintetében az (1) bekezdésben meghatározott szabályokat alkalmazni kell.

⁹⁹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰⁰ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

A) PEDAGÓGUS MUNKAKÖRÖK¹⁰¹

A tanító 63/H. §¹⁰²

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben tanítói munkakörben történő foglalkoztatás feltétele alsó tagozaton: tanító végzettség és szakképzettség.

A tanár 63/I. §¹⁰³

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben tanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) 5-8. évfolyamon: a tantárgynak megfelelő szakos tanár végzettség vagy tanító végzettség;
- b) az alsó tagozaton az emelt szintű oktatásban a művészetek, idegen nyelv, nemzetiségi nyelv és irodalom tantárgyak esetében: a tantárgynak megfelelő szakos tanár végzettség és szakképzettség.

A gimnáziumi tanár 63/J. §¹⁰⁴

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben gimnáziumi tanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei: mesterfokozatú (az általános iskolai tanár kivételével), a tantárgynak megfelelő szakos tanár végzettség és szakképzettség.

A könyvtárostanárr, könyvtárostanító 63/K. §¹⁰⁵

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben könyvtárostanárr, könyvtárostanítói munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) egyrészt
 - aa) könyvtárpedagógia-tanár vagy
 - ab) informatikus könyvtáros, és
- b) másrészt
 - ba) tanító,
 - bb) tanár vagy
 - bc) szociálpedagógus

végzettség és szakképzettség.

Az iskolapszichológus 63/L. §¹⁰⁶

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben iskolapszichológus munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) pszichológus és
 - aa) óvodapedagógus,

¹⁰¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰² Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰⁴ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰⁵ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰⁶ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

- ab) gyógypedagógus,
- ac) konduktor,
- ad) tanító vagy
- ae) tanár,
- b) pszichológus tanácsadás és iskolapszichológia szakirányon,
- c) pedagógiai szakpszichológus,
- d) óvoda- és iskola-szakpszichológus,
- e) óvoda- és iskolapszichológus vagy
- f) tanácsadó szakpszichológus

végzettség és szakképzettség.

A fejlesztőpedagógus

63/M. §¹⁰⁷

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben fejlesztőpedagógus munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) egyrészt
 - aa) óvodapedagógus,
 - ab) tanító,
 - ac) tanár,
 - ad) szociálpedagógus,
 - ae) konduktor,
 - ef) a továbbiakban meg nem nevezett gyógypedagógus,
 - ag) pedagógia szakos előadó vagy
 - ah) pedagógia szakos nevelőtanár, és
 - b) másrészt
 - ba) a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézségekkel küzdő gyermekek, tanulók szűrésére, csoportos és egyéni foglalkoztatására jogosító szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség,
 - bb) oligofrénpedagógia szakos gyógypedagógiai tanár, gyógypedagógus,
 - bc) tanulásban akadályozottak pedagógiája vagy logopédia vagy pszichopedagógia szakos gyógypedagógiai tanár vagy terapeuta vagy
 - bd) gyógypedagógus tanulásban akadályozottak pedagógiája vagy logopédia vagy pszichopedagógia szakirányon
- végzettség és szakképzettség.

A gyógypedagógus

63/N. §¹⁰⁸

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben gyógypedagógus (beleértve a logopédia szakon, szakirányon végzett gyógypedagógust is) munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a) a sajátos nevelési igény típusának és súlyosságának megfelelő szakon, szakirányon szerzett
 - aa) gyógypedagógus,
 - ab) gyógypedagógiai tanár,
 - ac) gyógypedagógiai terapeuta végzettség, szakképzettség vagy
- b) a sajátos nevelési igény típusának és súlyosságának megfelelő szakon, szakirányon szerzett

¹⁰⁷ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹⁰⁸ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

- ba)* gyógypedagógus,
- bb)* gyógypedagógiai tanár vagy
- bc)* gyógypedagógiai terapeuta
és
- bd)* speciális pedagógia szakos tanár és szakpedagógus,
- be)* okleveles gyógypedagógus,
- bf)* gyógypedagógia-tanár vagy
- bg)* okleveles logopédus

végzettség, szakképzettség.

A nemzetiségi tanár, nemzetiségi nyelvtanár

63/O. §¹⁰⁹

(1) Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben nemzetiségi iskolai nevelés-oktatás az 5–12. évfolyamon, közismereti tantárgyat nemzetiségi nyelven oktató tanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a)* tantárgynak megfelelő szakos tanár
és
- b)* a nevelés-oktatás nyelvének tanítására jogosító tanító vagy
- c)* tanár vagy
- d)* nyelvtanár szakképzettség vagy
- e)* az adott nyelvből legalább középfokú „komplex” típusú államilag elismert nyelvvizsga, Magyarországon elismert oklevél alapján az adott évfolyamon az adott tantárgy tanításához előírt, a tanítás nyelvének megfelelő pedagógus végzettség és szakképzettség.

(2) Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben nemzetiségi iskolai nevelés-oktatás keretében, nemzetiségi nyelvtanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a)* nemzetiségi nyelvtanár,
- b)* nyelvtanár
végzettség, szakképzettség.

Az idegennyelvtanár

63/P. §¹¹⁰

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben idegennyelvtanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei:

- a)* nyelvtanár,
- b)* nemzetiségi nyelvtanár
végzettség, szakképzettség.

A testnevelő

63/Q. §¹¹¹

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben testnevelő munkakörben történő foglalkoztatás feltételei: testnevelő tanár végzettség, szakképzettség.

Az ének-zene tanár

¹⁰⁹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹⁰ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

63/R. §¹¹²

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben ének-zene tanár munkakörben történő foglalkoztatás feltételei: ének-zene szakos tanár végzettség, szakképzettség.

B) A NEVELŐ ÉS OKTATÓ MUNKÁT KÖZVETLENÜL SEGÍTŐ MUNKAKÖRÖK¹¹³

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 24. § (1) Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésével kell betölteni

- a) a dajka,
 - b) a könyvtáros,
 - c) a pedagógiai asszisztens,
 - d) a gyógypedagógiai asszisztens,
 - e) a gyermek- és ifjúságvédelmi támogató,
 - f) a gyógytornász,
 - g) az intézményi titkár óvodában, iskolában, kollégiumban, pedagógiai szakszolgálati intézményben,
 - h) az ápoló,
 - i) a rendszergazda,
 - j) a laboráns
- nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört.

Az iskolatitkár

63/S. §¹¹⁴

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben iskolatitkár munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje: középfokú iskolai végzettség.

A pedagógiai asszisztens

63/T. §¹¹⁵

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben pedagógiai asszisztens munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje:

- a) középfokú iskolai végzettséghez kötött szakképesítés vagy
- b) érettségi végzettség.

A gyógypedagógiai asszisztens

63/U. §¹¹⁶

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben gyógypedagógiai asszisztens munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje: középfokú iskolai végzettség.

¹¹² Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹⁴ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹⁵ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹⁶ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

A könyvtáros
63/V. §¹¹⁷

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben könyvtáros munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje:

- a) alapkormányzatot vagy mesterfokozatot nem tanúsító felsőfokú szakképesítés vagy
- b) felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképesítés vagy
- c) érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítés.

A laboráns
63/W. §¹¹⁸

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben laboráns munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje: középfokú iskolai végzettség.

A rendszergazda
63/X. §¹¹⁹

Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben rendszergazda munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje:

- a) alapkormányzatot vagy mesterfokozatot nem tanúsító felsőfokú szakképesítés vagy
- b) felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképesítés vagy
- c) érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítés.

C) A KÖZNEVELÉSI DOLGOZÓI MUNKAKÖRÖK¹²⁰

Az úszómester, valamint a gazdasági, ügyviteli, műszaki és kisegítő munkakör
63/Y. §¹²¹

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 24. § (2) Munkaviszony létesítésével kell betölteni [...] c) az úszómester [...] nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört.

(1) Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben úszómester munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges legalacsonyabb iskolai végzettség, illetve képesítés szintje: érettségi végzettséget igénylő szakképesítés.

(2) Az Egyetem által fenntartott köznevelési intézményben gazdasági, ügyviteli, műszaki és kisegítő munkakörben történő foglalkoztatás esetén nincs képesítési feltétel.

¹¹⁷ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹⁸ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹¹⁹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹²⁰ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹²¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

XIII. FEJEZET¹²²
KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYBEN FOGLALKOZTATTOTTAK
TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSE

63/Z. §¹²³

18/2024. BM rendelet: 2. § E rendelet alkalmazásában

1. értékelendő személy: a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,

18/2024. BM rendelet: 4. § (1) Az értékelő vezető évente a teljesítményértékelési időszakra vonatkozóan értékeli az értékelendő személy teljesítményét.

(2) A teljesítményt

a) személyre szabott éves teljesítménycélok, valamint

b) a feladatellátás egyes összetevőit megjelenítő egységes értékelési szempontok alapján kell értékelni.

(3) Az értékelést

a) vezetői megbízással nem rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy esetében az 1. melléklet,

b) a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy esetében a 2. melléklet,

c) vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetében a 3. melléklet szerinti értékelési szempontok (a továbbiakban: értékelési szempont) alapján kell lefolytatni.

(3a) Az értékelő vezető a (3) bekezdés a) pontja szerinti pedagógus értékelése során az 1. mellékletben foglalt táblázat 2. sora szerinti szempont értékelése során figyelembe veszi a köznevelésért felelős miniszter által az Nkt. 62. § (5) bekezdése szerint elrendelt képzés teljesítését és eredményét.

(4) A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a köznevelésért felelős miniszter a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző július 31-ig a Púétv. 1. § (9) bekezdése szerinti hivatal által működtetett honlapon (a továbbiakban: honlap) teszi közzé. A szempontok a honlapról nem távolíthatók el, archiválásukra a digitális archiválás szabályait kell alkalmazni. Az egyedi intézményi értékelési szempontot a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az értékelő vezető határozza meg, az adott tanévre vagy nevelési évre szólóan. A közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint az egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók.

(5) A teljesítmény értékelésére összesen 100 pont adható, amely

a) vezető megbízással nem rendelkező értékelendő személy esetén

aa) a három, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén háromszor 8, összesen legfeljebb 24 pont,

¹²² Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

¹²³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

ab) a hét értékelési szempont – az 1. és 2. mellékletben feltüntetett pontszámokkal történő – értékelése alapján, összesen legfeljebb 76 pont,

b) a vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetében

ba) a négy, személyre szabott teljesítménycél megvalósulása esetén négyszer 10, összesen legfeljebb 40 pont,

bb) a hét értékelési szempont – a 3. mellékletben feltüntetett pontszámokkal történő – értékelése alapján, összesen legfeljebb 60 pont

összege.

(6) Az értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint

a) kiemelkedő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti,

b) átlagos teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti,

c) fejlesztendő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

5. § (1) Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

a) vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig,

b) más értékelendő személy esetén szeptember 30-ig

közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat, és ezeket rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben, azzal, hogy a személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározásra vonatkozó eljárás szerint, a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség.

(2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni, kivéve a hat hónapnál rövidebb határozott időre létesült jogviszonyt. Ha a határozott idő meghosszabbítására vagy a jogviszony határozatlan idejűvé módosítására kerül sor, a teljesítménycélokat ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból a (4) bekezdés szerinti időpontig kevesebb, mint 90 nap van hátra.

(3) A teljesítménycélok meghatározásába az értékelő vezető a közreműködőket is bevonhatja.

(4) Az értékelendő személy teljesítményének értékelését június 30-ig, óvodában augusztus 15-ig kell elvégezni, amely során az értékelő vezető

a) az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel,

b) értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján véglegesíti a pontszámot,

c) a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket.

(5) Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

(6) Az értékelő megbeszélésen részt vesz

a) az értékelő vezető,

b) az értékelendő személy,

c) az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint

d) ha a c) pontban foglaltak alapján közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére annak a munkaközösségnek a vezetője, amelyben az értékelendő személy részt vesz.

(7) A közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli.

(8) Az értékelő vezető a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során – a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanában és szakmai szabályaiban meghatározottak szerint – a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veszi.

(9) Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja. Ennek érdekében

a) a vezetői megbízással rendelkező,

b) a pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint

c) a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személyek teljesítményét külön-külön kell összevetni egymással.

(10) A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

6. § Nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni, ha

a) az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot, vagy

b) az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva.

7. § A 4. § (6) bekezdés c) pontja szerinti teljesítményt nyújtó értékelt személy esetében az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközöket.

(1) Az Egyetemen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottak teljesítményértékelésére az ágazati jogszabályokban foglaltak az irányadóak.

(2) A teljesítményértékelés részletszabályait a Foglalkoztatási Szabályzat végrehajtásáról szóló rektori utasítás, illetve az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb (funkcionális) munkakörökben foglalkoztatottak teljesítményének értékeléséről szóló rektori utasítás tartalmazza.

HATODIK 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 – 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 leltárhiányért való felelősségre, a munkavállalói biztosítókra, 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 szabályai¹²⁴

64/A. §¹²⁵

(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.

¹²⁴ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

¹²⁵ Beiktatta a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat.

(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.

HETEDIK 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. § ¹²⁶

¹²⁶ 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) ¹²⁷ A 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) ¹²⁸ A 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) ¹²⁹ A Szabályzatnak a Szenátus 93/2022. (VII. 13.) számú határozatával megállapított 53. § (2) bekezdését a 2022/2023. tanév őszi tanulmányi félévétől kell alkalmazni.

¹²⁷ Beiktatta a 109/2020. (X. 21.) szenátusi határozat. Megállapította a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

¹²⁸ Beiktatta a 118/2020. (XII.17.) szenátusi határozat.

¹²⁹ Beiktatta a 93/2022. (VII. 13.) szenátusi határozat.

(9) ¹³⁰A Szabályzatnak a Szenátus 51/2024. (IV. 17.) számú határozatával módosított 53. § (1), (3), (4) és (6) bekezdését, valamint megállapított 53. § (2a)-(2b) bekezdését a 2024/2025. tanév őszi tanulmányi félévétől kell alkalmazni.

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.

¹³⁰ Beiktatta az 51/2024. (IV. 17.) szenátusi határozat.

A FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT FÜGGELÉKEI

1. számú függelék: Munkaköri jegyzék

1/A. számú függelék: A köznevelési intézményekben betölthető munkakörök¹³¹

2. számú függelék: A vagyonnyilatkozat-tételre kötelezett munkakörök

¹³¹ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

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, közszolgálati egyetemi docens	egyetemi tanár, közszolgálati 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
közyűjteményi szolgáltatói	oktatói-kutatói munkát támogató, a hallgatók	könyvtáros-asszisztens, levéltáros asszisztens, levéltári kezelő	segédkönyvtáros, segédlevéltáros, segédmuzeológus	könyvtáros, levéltáros, muzeológus	főkönyvtáros, főlevéltáros, főmuzeológus

¹³² Megállapította a 46/2021. (IV. 15.) szenátusi határozat. Módosította a 26/2023. (I. 25.) szenátusi határozat.

Munkaköri jegyzék					
Munkaköri csoportok*	Jellemző tevékenység	I. fokozatú munkakörök	II. fokozatú munkakörök	III. fokozatú munkakörök	IV. fokozatú munkakörök
	képzését speciálisan segítő				
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 alkotóművészeti 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	referens (alapfokozattal rendelkező, szakterületi nevesítéssel)	főreferens (mesterfokozattal rendelkező, szakterületi nevesítéssel)	szakreferens (szakvizsgázott, szakterületi nevesítéssel)	szakfőreferens (tudományos fokozatú,

Munkaköri jegyzék					
Munkaköri csoportok*	Jellemző tevékenység	I. fokozatú munkakörök	II. fokozatú munkakörök	III. fokozatú munkakörök	IV. fokozatú munkakörök
	szakképesítésű több munkafolyamatot összefogó				szakterületi nevesítéssel)
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 köznevelési intézményekben betölthető munkakörök					
Munkaköri csoportok	Jellemző tevékenység	I. fokozatú munkakörök	II. fokozatú munkakörök	III. fokozatú munkakörök	IV. fokozatú munkakörök
pedagógus munkakörök: tanító, tanár, gimnáziumi tanár, könyvtáros tanár (tanító), iskolapszichológus stb.	tantárgyak oktatása	gyakornok	pedagógus I.	pedagógus II.	mesterpedagógus, kutatótanár
Funkcionális munkakörök					
nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő	nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő tevékenység		iskolatitkár, pedagógiai laboráns, úszómester (középfokú végzettség)	pedagógiai asszisztens, könyvtáros, rendszergazda, úszómester (középfokú végzettségre épülő szakképesítés)	
gazdasági, ügyviteli, műszaki, kisegítői (Mt.)	intézményi működést támogató	kisegítő, műszaki, ügyviteli, gazdasági			

¹³³ Beiktatta a 104/2025. (VII. 16.) szenátusi határozat.

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 és Üzemeltetési 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.

¹³⁴ Megállapította a 93/2022. (VII. 13.) szenátusi határozat. Módosította a 19/2025. (II. 26.) szenátusi határozat.