

Hatály: 2012. I. 1 – 2013. III. 29.



NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM

FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT

2011.

Tartalomjegyzék

ELSŐ RÉSZ	4
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
<i>A foglalkoztatási követelményrendszer hatálya</i>	4
<i>A foglalkoztatási jogviszony alanyai</i>	5
<i>A munkáltatói jogkör gyakorlása</i>	5
<i>A Foglalkoztatási Bizottság</i>	5
<i>A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok</i>	6
<i>Személyi feltételek biztosítása</i>	6
A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, A FOLYAMATOS ALKALMAZÁSNAK, A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZŪNÉSÉNEK SZABÁLYAI	7
I. FEJEZET A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	7
<i>A jogviszony létesítésének feltételei</i>	7
<i>A pályázati eljárás</i>	8
<i>A kinevezés, illetve szerződéskötés</i>	11
<i>Jognyilatkozatok</i>	11
<i>A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai</i>	11
AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK JOGVISZONYA LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS FOLYAMATOS ALKALMAZÁSÁNAK SZABÁLYAI	12
<i>Az oktatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei</i>	12
<i>A tanársegéd</i>	12
<i>Az adjunktus</i>	13
<i>A főiskolai tanár, illetve az egyetemi docens</i>	15
<i>Az egyetemi tanár</i>	16
<i>A kutatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei</i>	17
<i>A tudományos segédmunkatárs</i>	17
<i>A tudományos munkatárs</i>	18
<i>A tudományos főmunkatárs</i>	18
<i>A tudományos tanácsadó és a kutató professzor</i>	19
<i>A tanári munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei</i>	19
<i>A nyelvtanár</i>	19
<i>A testnevelő tanár</i>	20
<i>A mérnök-tanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati oktató</i>	20
<i>A mestertanár</i>	21
<i>A kollégiumi nevelőtanár</i>	21
III. FEJEZET	21
A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA	21
<i>Általános szabályok</i>	21
<i>Belső áthelyezés</i>	22
<i>Többfeladat elrendelése</i>	22
IV. FEJEZET	23
A JOGVISZONY MEGSZŪNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	23
<i>A jogviszony megszűnése</i>	23
<i>A jogviszony megszüntetése</i>	23
AZ OKTATÓK, KUTATÓK, TANÁROK JOGVISZONYÁNAK MEGSZŪNÉSE	24
<i>Az oktatók, kutatók, tanárok jogviszonyának megszüntetése felmentéssel</i>	24
<i>Az oktatók jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva</i>	25
HARMADIK RÉSZ	25
A JOGVISZONY TARTALMA	25
I. FEJEZET	25
AZ ALKALMAZOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	25
II. FEJEZET	26
AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK KÜLÖNÖS JOGAI ÉS KÖTELESSÉGEI	26
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok jogai</i>	26

<i>Az alkotói szabadság</i>	27
<i>A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések</i>	28
III. FEJEZET	29
A KARRIERMENEDZSMENT	29
<i>A közalkalmazottak egyéni karrierterve</i>	29
IV. FEJEZET	30
AZ ALKALMAZOTTAK MINŐSÍTÉSE, A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE	30
<i>Az alkalmazottak minősítése</i>	30
<i>Az alkalmazottak teljesítményértékelése</i>	31
ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK	32
<i>Általános szabályok</i>	32
<i>Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenség szabályok</i>	33
<i>Nyilatkozattételi kötelezettség, média szereplés</i>	33
NEGYEDIK RÉSZ	33
A VEZETŐKRE ÉS MAGASABB VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK	33
<i>Vezetői megbízások</i>	33
<i>Vezetői megbízás létesítése</i>	34
<i>A magasabb vezetői, vezetői megbízások átadása-átvétele</i>	35
ÖTÖDIK RÉSZ	36
AZ ALKALMAZOTTAK FEGYELMI ÉS KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE	36
<i>Az alkalmazott fegyelmi felelőssége</i>	36
<i>Az alkalmazott kártérítési felelőssége</i>	36
<i>Együttes fegyelmi és kártérítési eljárás</i>	37
<i>Az Egyetem kártérítési felelőssége</i>	38
<i>69/A. §</i>	38
HATODIK RÉSZ	39
VEGYES ÉS HATÁLYBALÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK	39

A Nemzeti Közszerolgalati Egyetem Szenátusa a felsőoktatásról szoló 2005. évi CXXXIX. törvény 21. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján – figyelemmel különösen

- a Nemzeti Közszerolgalati Egyetem létesítéséről szoló 2011. évi XXXVI. törvény,
- a Nemzeti Közszerolgalati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szoló 2011. évi CXXXII. törvény,
- a felsőoktatásról szoló 2005. évi CXXXIX. törvény (Ftv),
- a közalkalmazottak jogállásáról szoló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt),
- az államháztartásról szoló 1992. évi XXXVIII. törvény (Áht),
- a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szoló 53/2006. (III. 14.) kormányrendelet, valamint
- a Kjt. művészeti, közművelődési és közgyűjteményi területen való végrehajtásáról szoló 150/1992. (XI.20.) kormányrendelet

előírásaira – az alábbi szabályzatot fogadja el:

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A foglalkoztatási követelményrendszer hatálya

1. §

- (1) A foglalkoztatási követelményrendszert a foglalkoztatási jogviszony alanyaira alkalmazni kell
 - a) a közalkalmazotti jogviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésekor és módosításakor a munkakörre való alkalmasság elbírálása céljából,
 - b) a határozott idejű kinevezés lejárta, illetve az előmenetel kérdésében hozott döntést megelőzően, a végzett munka értékelése és a további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából,
 - c) a minősítési és értékelési eljárás során, a folyamatos alkalmasság elbírálása céljából,
 - d) a foglalkoztatási jogviszony alanyai jogainak és kötelességeinek megállapításakor, a jogviszony egyéb döntést igénylő kérdései során, valamint,
 - e) a közalkalmazotti jogviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszűnésekor.
- (2) A követelményrendszer szerint kell eljárni minden más olyan esetben, amikor az érintett közalkalmazott munkáját, alkalmasságát kell értékelni (például intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak, és más juttatások, külföldi ösztöndíj, tanulmányút, kitüntetési javaslat, valamint tudományos vagy szakmai továbbképzésre vonatkozó javaslat kapcsán).
- (3) A követelményrendszertől – függetlenül attól, hogy a közalkalmazotti jogviszony illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése pályázati eljárás keretében vagy annak mellőzésével történik a (4) bekezdésben foglaltak kivételével – sem az első alkalmazásnál, sem a további foglalkoztatásnál, előléptetésnél eltérni nem lehet.
- (4) Az Egyetem fejlesztéséhez fűződő különösen indokolt esetben a rektor – a dékán javaslata alapján - dönthet a követelményrendszer által előírt feltételek alól való korlátozott mentesítésről, amely a törvényben foglaltakkal ellentétes nem lehet. A mentesítésre egy személy esetében csak egy alkalommal kerülhet sor.

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

2. §

A foglalkoztatási jogviszony alanyai:

- a) az Egyetem, mint munkáltató, illetve az Egyetem, mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek,
- b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek. Jelen szabályzat rendelkezéseit a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény, illetve a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervek állományának Egyetemre vezényelt és kirendelt tagjaira a küldő szervekkel kötött – a szabályzat mellékletét képező - megállapodásokban foglaltak szerint kell alkalmazni (a továbbiakban az e pontban szereplők együtt: alkalmazottak),
- c) a jelen Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb (különösen megbízási) jogviszonyban álló személyek.

A munkáltatói jogkör gyakorlása

3. §

- (1) Az Egyetem alkalmazottai fölött – a köztársasági elnök, illetve a hatáskörrel rendelkező miniszter(ek) vonatkozó jogköreit kivéve – a munkáltatói jogkört a rektor gyakorolja.
- (2) A karok és a kari szervezetbe nem tartozó önálló gazdálkodási, illetve szervezeti egységek vezetői a rektor munkáltatói jogkörét rektori utasításban meghatározottak szerint, átruházott hatáskörben gyakorolják. Az így átruházott jogkör tovább nem ruházható.
- (3) A rektorhelyettesek, a dékánhelyettesek, valamint a többi munkáltatói joggal rendelkező vezető helyettesei a vezetőt megillető munkáltatói jogok gyakorlásában a helyettesítés általános szabályai szerint vehetnek részt. A (2) bekezdésben szereplő rektori utasítás meghatározza a helyettesek által gyakorolható munkáltatói jogköröket is.
- (4) A munkáltatói jogkör gyakorlása során a jelen Szabályzatban meghatározott esetekben az Egyetem Szenátusa és más testületek véleményezési és javaslattevési jogkört gyakorolnak.
- (5) Az Egyetem alkalmazottaival a kinevezési okiratban közölni kell, hogy ki gyakorolja felettük a munkáltatói jogkört.

A Foglalkoztatási Bizottság

4. §

- (1) Az Egyetem Szenátusa a Humánpolitikai Stratégiában és a jelen Szabályzatban foglalt érvényesülésének elősegítése érdekében véleményező, javaslattevő és ellenőrző szervként Foglalkoztatási Bizottságot hoz létre.
- (2) A Foglalkoztatási Bizottság feladata különösen:
 - a) a Humánpolitikai Stratégia és a Szabályzat folyamatos felülvizsgálata, javaslattevő a korszerűsítésükre vonatkozóan,
 - b) az Egyetem közalkalmazottainak jogviszonyát érintő szabályzatok tervezetének véleményezése,
 - c) a Szabályzatban rögzített feladatok ellátása,
 - d) a Humánpolitikai Stratégiában és a Szabályzatban foglalt rendelkezések betartásának az ellenőrzése, javaslattevő a hiányosságok megszüntetésére,

- e) mindazon feladat ellátása, amelyre a Szenátus, a rektor, illetve a vezetését ellátó rektorhelyettes felkéri.
- (3) A Foglalkoztatási Bizottságot a humánpolitikai feladatokért felelős főtitkár vezeti, tagjai:
- a Karok dékánjai által delegált egy-egy képviselő,
 - a központi funkcionális és szolgáltató szervezeti egységek egy képviselője,
 - a Közalkalmazotti Tanács egy képviselője,
 - a szakszervezetek egy képviselője,
 - a humánpolitikai feladatokat ellátó szervezeti egység egy képviselője.
- (4) A Foglalkoztatási Bizottság az ügyrendjét maga állapítja meg.

A foglalkoztatási jogviszonnal 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 jutásától számított tizenöt napon belül – jogorvoslattal élhet, ha a döntés, intézkedés, vagy ezek elmulasztása ellentétes a jelen Szabályzatban foglaltakkal, vagy jogszabályba ütközik.
- (2) A jogorvoslati kérelmet a rektorhoz kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja és annak alaposága esetén – a rektor kivételével – a panaszolt személy vagy – a Szenátus kivételével – testület döntését, intézkedését – szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítás mellett – megsemmisítheti, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja.
- (3) A rektor, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása esetén a rektor a szükséges döntést, intézkedést harminc napon belül meghozhatja, illetve ugyanezen határidőn belül kezdeményezheti a Szenátus eljárását.
- (4) Amennyiben a rektor a saját maga, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.
- (5) A (4) bekezdésben foglalt, továbbá mindazon esetben, amikor a foglalkoztatási jogviszony alanya az Egyetemen belüli jogorvoslat során hozott határozatot magára nézve sérelmesnek tartja, a Kjt-ben szabályozott jogorvoslati lehetőségekkel élhet.

Személyi feltételek biztosítása

6. §

- (1) Az Egyetem Szenátusa évente megvizsgálja és értékeli:
- a) a folyamatos működéshez szükséges személyei feltételek meglétét,
 - b) az alkalmazottak létszámát, összetételét, a velük szemben jogszabályban, illetve a szabályzatban támasztott alkalmassági, előmeneteli és teljesítménykövetelmények érvényesülését,
 - c) az oktatói – kutatói kar tudományos teljesítményét az abban bekövetkezett változásokat, a változások tendenciáit.
- (2) Az Egyetem szenátusa az intézményfejlesztési terv végrehajtásának vizsgálatakor ellenőrzi és értékeli a foglalkoztatási követelményrendszer és az intézményfejlesztési terv részét képező foglalkoztatási terv összhangját.

MÁSODIK RÉSZ

A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, A FOLYAMATOS ALKALMAZÁSNAK, A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZŪNÉSÉNEK SZABÁLYAI

I. FEJEZET

A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A jogviszony létesítésének feltételei

7. §

- (1) Az alkalmazotti jogviszonyban történő kinevezés a (2) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve, határozatlan időre történik.
- (2) Határozott időre szóló jogviszony
 - a) helyettesítés céljából, illetve meghatározott munka elvégzésére, feladat ellátására, (Kjt. 21. § (2) bekezdés),
 - b) a prémium évek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvényben (a prémium évek programban történő részvétel céljából) rögzített esetekben,
 - c) egy alkalommal legfeljebb egy tanévre szóló egyetemi, főiskolai tanári, vagy docensi munkakör betöltésére (meghívott oktató) létesíthető.
- (3) A határozott idejű alkalmazás időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek az időtartamot nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a jogviszony várható időtartamáról. A határozott időre szóló jogviszony időtartama – ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre létesített jogviszony megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú jogviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg.
- (4) Ha az alkalmazáshoz hatósági engedély is szükséges (külföldi munkavállalók), az alkalmazotti jogviszony az engedélyben foglalt időre jöhet létre.

8. §

- (1) Az alkalmazotti jogviszony létesítését a szervezeti egység vezetője – a foglalkoztatási tervvel összhangban és a szolgálati út betartásával – kezdeményezi a munkáltatói jogkör gyakorlójánál. A javaslatához mellékelni kell az alkalmazott munkaköri leírását is.
- (2) Az Egyetemen alkalmazotti jogviszony létesítése csak abban az esetben kezdeményezhető, ha
 - a) az adott munkakörre történő jogviszony létesítése azért történik, mert abban a munkakörben foglalkoztatott alkalmazott jogviszonya megszűnt – feltéve, hogy annak alapja nem a Kjt. 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja –, a státus megüresedett és a jogviszony létesítéséhez az adott szervezeti egység működéséhez igazoltan szükség van, vagy
 - b) az adott szervezeti egység feladatkörének igazolt változása új munkakör létesítését és betöltését indokolja és
 - c) az adott kar rendelkezik a jogviszony létesítéséhez szükséges pénzügyi fedezettel, illetve a fedezet biztosítására a gazdasági főigazgató írásban nyilatkozott.
- (3) Az Egyetemen minden alkalmazottnak csak egyetlen jogviszonya lehet.

9. §

- (1) Az Egyetemen alkalmazotti jogviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki
- a) tizennyolcadik életévét betöltött,
 - b) büntetlen előéletű,
 - c) továbbá magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett,
 - d) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és szakképzettséggel,
 - e) a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton eredményesen részt vett,
 - f) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas.
- (2) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök létesítésének különös szabályait a II. fejezet tartalmazza.

A pályázati eljárás

10. §

- (1) Az Egyetemen alkalmazotti jogviszony – a végrehajtási jogszabály által meghatározott munkakör kivételével – kizárólag pályázat alapján létesíthető. Csak olyan alkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.
- (2) A Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető alkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező. Ezen túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető
- a) olyan munkakör vagy vezetői megbízás betöltése esetén, amely tekintetében - 90 napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került kiírásra pályázati felhívás;
 - b) olyan munkakör betöltése esetén, amelynek haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos ellátás nyújtásához szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók;
 - c) a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról szóló kormányrendelet szerinti egyéb munkakörök létesítéséhez;
 - d) ha a munkáltatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek alkalmazotti 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;
 - e) az egy évet meg nem haladó határozott idejű alkalmazotti jogviszony létesítése esetén,
 - f) olyan oktató, tudományos kutató és tanár esetében, akinek a hivatásos szolgálati viszonya neki fel nem róható okból szűnt meg, vagy aki a hivatásos szolgálat felső korhatárát elérte és kéri állományviszonyának megváltoztatása mellett közalkalmazottként, eredeti munkakörében való továbbfoglalkoztatását.
- (3) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:
- a) az Egyetem, a Kar és a szervezeti egység nevét és címét,
 - b) a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését, betöltésének várható időpontját, a munkavégzés helyét, az illetményre, juttatásokra vonatkozó információkat,
 - c) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,
 - d) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét, így különösen a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget, szakképzettséget, képesítést, tudományos fokozatot, nyelvismeretet és egyéb követelményeket, szakmai gyakorlatot, az előnyt jelentő feltételeket,

- e) az alkalmazás időtartamát (határozatlan, határozott),
 - f) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, így különösen az oklevél és bizonyítvány másolatokat, a szakmai önéletrajzot, három hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítványt, oktatók, kutatók tanárok esetében a szakmai–tudományos tevékenységet tartalmazó részletes önéletrajzot, a publikációs és hivatkozási jegyzéket, a tudományos konferenciákon megtartott előadások jegyzékét, egyetemi tanári pályázatok esetén a habilitációt igazoló okmány másolatát, valamint – az első tanári kinevezésre irányuló pályázat alkalmával – a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság által meghatározott szerkezetű és tartalmú egyéb adatokat, összesítéseket, illetve dokumentumokat,
 - g) a pályázat benyújtásának határidejét, helyét, a pályázat címzettjét, a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújtó személy nevét, beosztását és elérhetőségét,
 - h) a pályázat elbírálásának határidejét.
- (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, az eljárást lebonyolítani.
- (5) A pályázatot a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell címezni. Csatolni kell hozzá a pályázati felhívásban megjelölt okiratok hitelesített példányait, továbbá a pályázó nyilatkozatát az Egyetemen kívül fennálló közalkalmazotti, hivatásos, szerződéses jogviszonyáról, illetve munkaviszonyáról, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról, az esetleges vagyonynyilatkozatot, illetve a nemzetbiztonsági vizsgálatához való hozzájárulást, valamint azt a nyilatkozatot, amelyben hozzájárul ahhoz, hogy pályázati anyagába - a vonatkozó jogszabályok és egyetemi szabályzatok szerint - az arra illetékes személyek, testületek betekinthesnek.
- (6) A pályázati felhívást, valamint az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés) a Nemzeti Közigazgatási Intézet (a továbbiakban: NKI) internetes oldalán kell közzétenni. Ezen túlmenően az álláshirdetést a betöltendő munkakör jellegének megfelelő ágazati minisztérium(ok) hivatalos lapjában, internetes oldalán és az Egyetem honlapján is közzé lehet tenni. Ebben az esetben a pályázat benyújtásának határidejét az NKI internetes oldalán (www.kozigallas.gov.hu) történő közzétételtől kell számítani, mely nem lehet kevesebb a közzétételtől számított 30 napnál.
- (7) 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.
- (8) 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.

11. §

- (1) A beérkezett pályázatok elbírálására – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – a munkáltatói jogkör gyakorlója háromtagú bíráló bizottságot állít fel, amely köteles megvizsgálni, hogy az adott pályázat megfelel-e a pályázati feltételeknek.

A pályázatokat alkalmassági vizsgálat lefolytatásával a bíráló bizottság értékeli és rangsorolja. Ennek során meghallgatja a jelölteket, megbizonyosodik szakmai és egyéb felkészültségükről. Szükség esetén szóbeli és/vagy írásbeli versenyvizsgát tart. Az alkalmassági vizsgálat lefolytatásához a bíráló bizottság rendelkezésére kell bocsátani a betöltendő munkakör aktuálisan

felülvizsgált munkaköri leírását. A bíráló bizottság olyan pályázó esetén, aki az Egyetem valamely doktori iskolájának hallgatója, beszerzi az iskola vezetőjének véleményét.

- (2) A magasabb vezetői megbízásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a megbízási jogkör gyakorlója által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja a megbízási jogkör gyakorlója. A 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 a Fenntartói Testület, a Szenátus vagy a Kari Tanács gyakorolja, dönt a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről, illetve a vezetői megbízásról.

- (3) Az egyetemi tanári pályázatokat szakmai véleményező testület értékeli. A testület összetételét, eljárását – az (1) bekezdésben foglaltakra is figyelemmel – külön szabályzat tartalmazza azzal, hogy a testületben legalább két külső – az Egyetemmel foglalkoztatási jogviszonyban nem álló – legalább főiskolai tanári vagy egyetemi docensi címmel rendelkező személy részvételét biztosítani kell. A pályázatokat a Szenátus bírálja el és rangsorolja. A rektor a rangsorolt pályázatot benyújtó személyek közül a Fenntartói Testület egyetértésével választott jelölttel létesíthet jogviszonyt.

Az egyetemi tanári pályázatokról a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét ki kell kérni.

- (4) A Kari Tanács véleményezi, rangsorolja a kari oktatói munkakörökre illetve kari vezetői és magasabb vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat a bíráló bizottság véleményének figyelembe vételével.
- (5) Az Egyetem Szenátusa véleményezi, rangsorolja az egyetemi tanári és egyetemi docensi munkakörökre, illetve a magasabb vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat a bíráló bizottság, a.....(Testület) és a Kari Tanács véleményének figyelembe vételével.
- (6) A testületi véleménynyilvánítást követően a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt a kinevezésről. Döntését a testületi vélemény nem köti.
- (7) Ha a Szenátus, illetve a Kari Tanács által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az Egyetemen oktatói munkakörben dolgozik (a továbbiakban foglalkoztatott oktató), az (1) – (6) bekezdésben foglaltakat a következő eltéréssel kell alkalmazni:
- a) a foglalkoztatott oktatót a munkáltatói jogkör gyakorlója csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki rangsorban megelőzi a foglalkoztatott oktatót,
 - b) foglalkoztatott oktató kiválasztása esetén új alkalmazotti jogviszonyt létesíteni nem szabad, hanem a kinevezést módosítani kell.

- (8) A rektor az egyetemi tanári kinevezésre szóló javaslatát – amennyiben a (3) bekezdésben szereplő pályázó még nem rendelkezik egyetemi tanári címmel - megküldi az Egyetem fenntartójának, indítványozva a javaslat előterjesztését a köztársasági elnöknek.

- (9) Ha az Egyetemmel alkalmazotti jogviszonyban álló oktatót más felsőoktatási intézmény előterjesztésére egyetemi vagy főiskolai tanárnak neveznek ki, e kinevezés az Egyetemen betöltött munkakörét nem érinti.

A kinevezés, illetve szerződéskötés

12. §

- (1) A közalkalmazotti jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlója általi kinevezéssel és annak az alkalmazott által történő elfogadásaival, a szerződéses és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlója és az alkalmazott közötti szerződés megkötésével jön létre. A kinevezést, illetve a szerződést írásba kell foglalni. A kinevezéshez, illetve a szerződéshez csatolni kell a munkáltatói jogkör gyakorlója és az alkalmazott által aláírt munkaköri leírást. A munkaköri leírásban meg kell fogalmazni az alkalmazott foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszert.
- (2) A jogviszony kezdete a munkába lépés napja. Jogviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni (továbbá módosítani és megszüntetni) visszamenőleges hatállyal még az alkalmazott bejegyzésével sem lehet.
- (3) Ha a foglalkoztatási jogviszony nem pályázat útján jön létre, a kinevezés előtt a leendő alkalmazottnak csatolni kell a munkakör betöltéséhez szükséges mindazon iratokat és igazolásokat, amelyeket pályázat esetén jelen Szabályzat 10. §-a ír elő.
- (4) A törvényben meghatározott kivételekkel az Egyetemen alkalmazotti jogviszony csak próbaidővel létesíthető. A próbaidő tartama négy hónap, meghosszabbítása tilos.

Mentorálás

13.§

Amennyiben a kinevezett közalkalmazott pályakezdő, számára a munkakörének megfelelő besorolású, az Egyetemen legalább öt éve közalkalmazotti jogviszonyban álló, nagy szakértelemmel rendelkező mentort kell kijelölni. Mentort akkor is ki lehet jelölni, ha az Egyetemen újonnan kinevezett közalkalmazott nem pályakezdő, de mentor kijelölését kéri. A mentor a kinevezéstől számított egy évig segíti a pályakezdő munkáját.

Jognyilatkozatok

14. §

- (1) Az alkalmazott a kinevezési okmány elkészítése előtt köteles nyilatkozni fennálló munkavégzésre irányuló további jogviszonyairól. A további jogviszony eltitkolásával keletkezett alkalmazotti jogviszony érvénytelen.
- (2) Az alkalmazott a kinevezési okirat, illetve a szerződés aláírásával egyidejűleg köteles titoktartási nyilatkozatot tenni az 57. §-ban foglalt körben.
- (3) Az alkalmazott, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alkalmazottja a kinevezési okirat, illetve a szerződés aláírása előtt köteles nyilatkozni arról, hogy egy éven belül nem vett részt a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság Egyetemet érintő döntése meghozatalában. A részvétel eltitkolásával keletkezett jogviszony érvénytelen.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai

15. §

- (1) Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony az Egyetemen különösen
 - a) meghatározott feladatok ellátása, illetve helyettesítés céljából határozott időre,
 - b) az időlegesen fellépő munkaerőhiány pótlására a szükséges időtartamig, valamint

- c) az Egyetem alkalmazottainak ismereteit kiegészítő speciális elméleti, illetve gyakorlati szaktudással rendelkező szakemberek foglalkoztatása céljából határozott vagy határozatlan időtartamra létesíthető.
- (2) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban a havi munkaidő – a 16. § (3) bekezdésében foglalt kivétellel - általában nem lehet több, mint a törvényes munkaidő fele.
- (3) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének feltétele, hogy a leendő alkalmazott munkáltatója a jogszabályokban előírt hozzájárulást az alkalmazáshoz megadja.

II. FEJEZET

AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK JOGVISZONYA LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS FOLYAMATOS ALKALMAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

Az oktatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei

16. §

- (1) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők:
- a) tanársegéd,
 - b) adjunktus,
 - c) főiskolai, egyetemi docens,
 - d) főiskolai, egyetemi tanár.
- (2) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.
- (3) Az oktatói (továbbá a kutatói és tanári) feladatokat az Egyetemen alapvetően határozatlan, teljes munkaidejű alkalmazotti jogviszony keretében kell ellátni. Munkavégzésre irányuló egyéb (különösen megbízási) jogviszony keretében az oktatói (kutatói, tanári) feladat akkor látható el, ha az ellátandó tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő 70 %-át. Ilyen jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói (kutatói, tanári) feladatokra.
- (4) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben az alkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes oktatói és tudományos kutatói feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.
- (5) Amennyiben a jogszabály vagy jelen Szabályzat az alkalmazás feltételei között szakmai gyakorlatot ír elő, abba a nappali tagozatos doktori képzés időtartamából egy év beszámítható.

A tanársegéd

17. §

- (1) Tanársegédnek az nevezhető ki, aki
- a) mesterfokozattal és szakképzettséggel, vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
 - b) megkezdte a doktori képzést,
 - c) képes alkotó tevékenység végzésére.
- (2) A tanársegédek folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok vezetéséhez - lehetőség szerint idegen nyelven is - felkészültség,
- b) publikációs tevékenység kifejtése, képesség idegen nyelvű publikálásra is,
- c) részvétel az intézményben folyó szakmai közéletben,
- d) a doktori fokozat megszerzése a jogszabályban előírt határidőn belül.

Átmeneti szabály: az egyetemi és főiskolai tanársegédek munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban tanársegéd munkakörre változik. Ennek megfelelően a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a jogviszony módosítását.

A 2006. március 1-jén hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX törvény alapján határozott időre kinevezett egyetemi és főiskolai tanársegédek közalkalmazotti jogviszonya a kinevezésükben meghatározott időpontig változatlanul fennmarad. Ezt követően újabb alkalmazásukra csak jelen szabályzatban meghatározott követelmények alapján, határozatlan időre kerülhet sor. Amennyiben a határozatlan idejű alkalmazásra doktori fokozat hiányában kerül sor, az alkalmazás feltételeként elő kell írni annak öt éven belüli megszerzését. Ellenkező esetben a jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni. Ezt a szabályt megfelelően alkalmazni kell a határozatlan idejű jogviszonyban álló tanársegédekre is.

- (3) Gyakornokként, tanársegédi cím nélkül lehet foglalkoztatni azt a közalkalmazottat, aki a doktori képzést még nem kezdte meg. Az oktató gyakornokként legfeljebb három évig foglalkoztatható.

18. §

- (1) Az egyetemi, főiskolai tanársegédek munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban tanársegédi munkakörre változik.
- (2) A hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján határozott időre kinevezett főiskolai, egyetemi tanársegédek alkalmazotti jogviszonya az eredeti kinevezésükben meghatározott időpontig változatlanul fennmarad. Ezt követően újabb alkalmazásukra csak a jelen Szabályzatban meghatározott követelmények alapján és határozatlan időre - kivéve az 7. § (2) bekezdésében említett eseteket - kerülhet sor.
- (3) A (2) bekezdésben szereplő határozatlan idejű alkalmazáskor a munkaügyi iratban elő kell írni az alkalmazás feltételeit.
A határozatlan idejű alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott három éven belül a munkakör betöltéséhez előírt feltételeket teljesítse, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.
- (4) A munkaügyi iratban továbbá elő kell írni, hogy az alkalmazott öt éven belül köteles doktori fokozatot szerezni, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.
- (5) A (2)-(4) bekezdésekben foglalt feltételek nem teljesítése esetén az a tanársegéd, aki hivatásos, vagy szerződéses állomány tagja, a kinevezési okiratában szereplő szervhez kerül vissza, ahol rendfokozatának, végzettségének és képzettségének megfelelő beosztásba vagy jogosultság esetén szolgálati nyugállományba kell helyezni.

Az adjunktus

19. §

- (1) Adjunktusnak az nevezhető ki, aki
 - a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel és doktorjelölti jogviszonnyal rendelkezik,
 - b) idegen nyelven is képes oktatásra,
 - c) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
 - d) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,

- e) önállóan képes alkotó tevékenység végzésére,
 - f) legalább négy év időtartamú oktatási, kutatási-fejlesztési tevékenység ellátására létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt.
- (2) Az (1) bekezdés f) pontjában említett négy évbe szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenység ideje, valamint a szervezett doktori képzésben folytatott egy tanulmányi év beszámítható.
- (3) Az adjunktusok folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez szükséges felkészültség, idegen nyelven is,
 - b) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
 - c) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában,
 - d) az adjunktusi kinevezést követő három éven belül doktori fokozat megszerzése.

Átmeneti szabály: az egyetemi és főiskolai adjunktusok munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban adjunktus munkakörre változik. Ennek megfelelően a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a jogviszony módosítását az Ftv. 157.§. (2.) bekezdés negyedik mondata szerinti fizetési fokozatba sorolással együtt.

A 2006. március 01-én hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX törvény alapján határozott időre kinevezett egyetemi és főiskolai adjunktusok közalkalmazotti jogviszonya a kinevezésükben meghatározott időpontig változatlanul fennmarad. Ezt követően újabb alkalmazásukra csak jelen szabályzatban meghatározott követelmények alapján, határozatlan időre kerülhet sor. A határozatlan idejű alkalmazás feltétele a doktori fokozat megléte. Ha az első határozott idejű adjunktusi kinevezés és a határozatlan idejű alkalmazás között kevesebb mint tíz év telt el, és az oktató nem rendelkezik doktori fokozattal, a határozatlan idejű alkalmazás feltételeként elő kell írni a doktori fokozat öt éven belüli megszerzését. Ellenkező esetben a jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni. Ezt a szabályt megfelelően alkalmazni kell a határozatlan idejű jogviszonyban álló adjunktusokra is.

20. §

- (1) Az egyetemi, főiskolai adjunktusok munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban adjunktusi munkakörre változik.
- (2) A felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján határozott időre kinevezett egyetemi adjunktusok közalkalmazotti jogviszonya az eredeti kinevezésükben meghatározott időpontig változatlanul fennmarad. Ezt követően újabb alkalmazásukra a jelen Szabályzatban meghatározott követelmények alapján és határozatlan időre - kivéve a 7. § (2) bekezdésében említett eseteket - kerülhet sor.
- (3) A (2) bekezdésben meghatározott határozatlan idejű alkalmazás feltétele, hogy a közalkalmazott rendelkezzen doktori fokozattal. Kivételes esetben a doktorjelölti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazott is kaphat határozatlan idejű kinevezést azzal a feltétellel, hogy a doktori fokozatot öt éven belül köteles megszerezni. Ellenkező esetben közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel megszűnik. Ettől eltérően az az adjunktus, aki hivatásos, vagy szerződéses állomány tagja, a kinevezési okiratában szereplő szervhez kerül vissza, ahol rendfokozatának, végzettségének és képzettségének megfelelő beosztásba vagy jogosultság esetén szolgálati nyugállományba kell helyezni.

A főiskolai docens

21. §

A főiskolai docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgy tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
- b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
- c) doktori fokozattal rendelkező docensek esetében 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 nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is,
- f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
- g) részvétel az Egyetemen folyó közéleti tevékenységben.

Átmeneti szabály: A hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján határozott időre kinevezett főiskola docensek alkalmazotti jogviszonya az eredeti kinevezésükben meghatározott időpontig változatlanul fennmarad. Ezt követően újabb alkalmazásukra csak a jelen Szabályzatban meghatározott követelmények alapján és határozatlan időre kerülhet sor. Amennyiben a határozatlan idejű alkalmazásra doktori fokozat hiányában kerül sor, az alkalmazás feltételeként elő kell írni, annak öt éven belüli megszerzését. Ellenkező esetben a jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni.

Ezt a szabályt megfelelően alkalmazni kell a határozatlan idejű jogviszonyban álló főiskolai docensekre is.

A főiskolai tanár, illetve az egyetemi docens

22. §

(1) Egyetemi docenssé az nevezhető ki, aki

- a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel és doktori fokozattal rendelkezik,
- b) oktatói, tudományos, illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve szakmai munkájának vezetésére,
- c) idegen nyelven is képes előadás tartására,
- d) legalább nyolc év időtartamú oktatási, illetve kutatási-fejlesztési tevékenység ellátására létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt,
- e) megfelelő publikációs és tananyag fejlesztési, oktatás- és kutatásszervezési tevékenységet végez, idegen nyelven is,
- f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- g) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.

(2) A főiskolai tanárok, az egyetemi docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,

- b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
- c) 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 nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
- f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
- g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselése,
- h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
- i) törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére.

Az egyetemi tanár

23. §

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe az nevezhető ki, aki
 - a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal és habilitációval 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) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására,
 - f) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is,
 - g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - h) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolattal rendelkezik, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- (2) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás további szükséges feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezze vagy ilyen kinevezéssel már rendelkezzen.
- (3) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
- (4) Az egyetemi tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - d) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,

- f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
- g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
- h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában.

A kutatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei

24.§

- (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – az alkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján - a teljes munkaidejének legalább 90 %-át az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is.
- (2) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők:
 - a) tudományos segédmunkatárs,
 - b) tudományos munkatárs,
 - c) tudományos főmunkatárs,
 - d) tudományos tanácsadó,
 - e) kutatóprofesszor.

A tudományos segédmunkatárs

25. §

- (1) A tudományos segédmunkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - b) alkotó tevékenység végzése.
- (2) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - b) résztémákban önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
 - d) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére,
 - e) doktorjelölti jogviszony.
- (3) A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.
- (4) A (2) bekezdésben meghatározott követelmények szerinti határozatlan idejű alkalmazáskor a munkaügyi iratban elő kell írni az alkalmazás feltételeit.
A határozatlan idejű alkalmazás feltétele, hogy a közalkalmazott három éven belül létesítsen doktorjelölti jogviszonyt, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.
- (5) A munkaügyi iratban továbbá elő kell írni, hogy a közalkalmazott hat éven belül köteles doktori fokozatot szerezni, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.

A tudományos munkatárs

26. §

- (1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség, doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - b) legalább négyévi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - c) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - d) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - e) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos munkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - b) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, melyek birtokában szakmai vitában részt vehet, szakterületéről előadást tarthat,
 - d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

A tudományos főmunkatárs

27. §

- (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség, legalább három éve doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - b) legalább nyolcévi 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, idegen nyelven is,
 - g) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - f) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, melyek birtokában szakmai vitában részt vehet, szakterületéről előadást tarthat,
 - g) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - h) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban,
 - i) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

A tudományos tanácsadó és a kutató professzor

28. §

- (1) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor kinevezésének feltételei:
- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség, valamint MTA doktora cím, vagy azzal egyenértékű szakmai elismerés (Kossuth Díj, Széchenyi Díj, Ybl Díj),
 - b) legalább tízéves 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 tudományos szervezői tapasztalat és irányítási készség,
 - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - g) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - h) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) aktív tevékenység kifejtése a tudományos szervezési feladatok végzésében,
 - f) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - g) egyetemi szakmai közéleti tevékenység,
 - h) intézményének, illetőleg országának szakmai képviselője,
 - i) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, melyek birtokában szakmai vitában részt vehet, szakterületéről előadást tarthat,
 - j) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban.

A tanári munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei

29. §

- (1) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök különösen: mestertanár, nyelvtanár (lektor), testnevelő tanár, mérnök-tanár, műszaki tanár, gazdasági tanár, gyakorlati oktató és kollégiumi nevelőtanár.
- (2) A közoktatási intézményben létesített tanári munkakörökre a vonatkozó jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (3) Az Egyetemen a tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak a pótlékalap 100 %-ára jogosultak.

A nyelvtanár

30. §

- (1) A nyelvtanár kinevezésének feltételei:

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

A testnevelő tanár

31. §

- (1) A testnevelő tanár kinevezésének feltételei:
- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
 - b) legalább kétéves oktatási tapasztalat,
 - c) legalább egy idegen nyelv - oktatáshoz és sportszervezéshez szükséges - ismerete.
- (2) A testnevelő tanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott szakágak (sportágak) magas szintű elméleti és gyakorlati ismeretének folyamatos fejlesztése,
 - b) általános tájékozottság a testnevelés és sport adott szakági gyakorlatában és szakirodalmában,
 - c) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése,
 - d) a tanórán kívüli testnevelésben, az egyetemi sportmunkában való aktív részvétel,
 - e) bekapcsolódás az egyetemi sportegyesület sportéletének vitelébe.

A mérnökstanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati oktató

32. §

- (1) A mérnökstanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati oktató kinevezésének feltételei:
- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél, gyakorlati oktató esetében alapfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
 - b) legalább kétéves oktatási tapasztalat,
 - c) legalább egy idegen nyelv oktatásához szükséges társalgási szintű ismeret.
- (2) A mérnökstanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati oktató folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott szakma magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
 - b) általános tájékozottság a szakma gyakorlatában és szakirodalmában,
 - c) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése.

A mestertanár

33. §

- (1) Mestertanár elnevezésű munkakörbe lehet átsorolni azt a mesterfokozattal rendelkező adjunktus oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, aki az Egyetem által folytatott alapképzésben, szakmai-elméleti és gyakorlati oktatásban vesz részt, és legalább egy idegen nyelv oktatásához szükséges társalgási szintű ismerettel rendelkezik.
- (2) A mestertanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott képzési terület elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
 - b) általános tájékozottság a képzési ág gyakorlatában és szakirodalmában,
 - c) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése.

A kollégiumi nevelőtanár

34. §

- (1) A kollégiumi nevelőtanár kinevezésének feltételeit, valamint folyamatos alkalmazásának követelményeit a kollégiumi szervezeti és működési rend előírásai határozzák meg azzal, hogy kinevezéséhez legalább alapfokozatra, illetve azzal egyenértékű végzettségre van szükség.

III. FEJEZET

A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA

Általános szabályok

35. §

- (1) Az alkalmazotti jogviszonyt (a kinevezést) a munkáltató és az alkalmazott csak közös megegyezéssel módosíthatja. A kinevezés módosítására vonatkozó munkaügyi iratban az alkalmazottat figyelmeztetni kell a jogorvoslat lehetőségére.
- (2) Nincs szükség a jelen szakasz (1) bekezdésében meghatározott eljárásra, ha a módosítás jogszabályon alapul és az alkalmazott számára előnyös, így különösen az alkalmazott fizetési fokozatának megváltozása, illetményének megemlése esetén. Az alkalmazotti jogviszony módosításáról 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. Postai úton az értesítést tértivevénnyel kell kézbesíteni.
- (3) A módosítás eredeti példányaiból
 - a) egy példányt a közalkalmazottnak kell átadni, az átvétel tényét az irattári példányra kell rávezetni,
 - b) egy példányt a közalkalmazott személyi anyagába kell elhelyezni,
 - c) egy példányt a humánpolitikai feladatokat ellátó szervezeti egység részére.
- (4) A módosítással kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetője, valamint a humánpolitikai feladatokat ellátó szervezeti egység készíti elő.

A munkakör módosítása

36. §

- (1) Ha a kinevezés módosítása a munkakör megváltoztatására vagy az eredeti munkakör lényeges módosítására irányul, akkor a 38. §-ban foglaltak szerint kell eljárni, továbbá a módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új, illetve a megváltozott munkakör vonatkozásában is fennállnak.
- (2) Ha a munkakör módosítása a munkavégzés helyének megváltoztatását is magában foglalja, akkor erről a kinevezést módosító okmányban külön rendelkezni kell.
- (3) A jelen szakasz (1) bekezdése alapján, ha az új, vagy a megváltozott munkakör vonatkozásában ez szükséges – a közalkalmazott személyi anyagához csatolás céljából – át kell venni
 - a) az új vagy megváltozott munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok hitelesített másolatát,
 - b) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását,
 - c) munkaköri leírást.

Belső áthelyezés

37. §

- (1) Ha az Egyetem alkalmazottját a kinevezésében szereplő szervezeti egység helyett egy másik szervezeti egységben kívánják alkalmazni (belső áthelyezés), erről a munkáltatói jogkör gyakorlójának és az alkalmazottnak meg kell állapodni egymással. Ha az átvevő szervezeti egység egy másik munkáltatói jogkört gyakorló vezető jogkörébe tartozik, úgy a belső áthelyezéshez háromoldalú megállapodásra van szükség.
- (2) A kinevezés módosítását háromoldalú megállapodás esetén az átvevő szervezeti egység felett munkáltatói jogkört gyakorló vezető köteles kezdeményezni az új munkakör és a kinevezés nélkülözhetetlen tartalmi elemeinek (illetmény, munkavégzés helye) közlésével.

Többletfeladat elrendelése

38. §

- (1) A munkáltatói jogkört gyakorló vezető valamely ellátatlan feladat teljesítése céljából megállapodást köthet az alkalmazottal, annak munkakörébe nem tartozó többletfeladat ellátására, havi rendszerességgel fizetett kereset-kiegészítés ellenében, ide nem értve a helyettesítés és az átirányítás formájában ellátott többletfeladatot.
- (2) A többletfeladat meghatározott időre rendelhető el, amelyet a feladat jellegének megfelelően kell megállapítani (pl. tárgyév/hónap; tanév/szemeszter; más meghatározott időszak). Egy évet meghaladó időtartamra többletfeladatot elrendelni nem lehet.
- (3) A többletfeladat elrendelésének feltétele, hogy a pénzügyi fedezet igazoltan rendelkezésre álljon.
- (4) Többletfeladatként az alkalmazott munkakörébe nem tartozó bármely olyan feladat ellátása elrendelhető,
 - a) amely az Egyetem tevékenységi körébe tartozik,
 - b) amelynek többletfeladatként történő ellátása az Egyetem érdekeit tekintve célszerű és gazdaságos,
 - c) amely ellátásához az érintett munkavállaló szakképzettséggel, szakértelemmel rendelkezik.

- (5) Ha az ellátandó feladat az Egyetem olyan szervezeti egységének feladatkörébe tartozik, melynek alkalmazottjai felett más gyakorolja a munkáltatói jogkört, a többletfeladat elrendelésére csak az alkalmazott munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli egyetértésével kerülhet sor.
- (6) A többletfeladat ellátásáért járó kereset–kiegészítés az elrendelő személyi juttatás előirányzatát terheli.

IV. FEJEZET

A JOGVISZONY MEGSZŰNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A jogviszony megszűnése

39. §

(1) Az alkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- d) ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat és hatáskörének meghatározott csoportja) a Munka Törvénykönyve vagy a Köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra,
- e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint,
- f) ha az alkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap.

(2) Ha az alkalmazotti jogviszony az (1) bekezdés c) vagy d) pontjában foglaltak miatt szűnik meg, a rektor az Egyetemen működő munkavállalói érdekképviseleti szervek véleményének kikérését követően készíti elő az Egyetem Szenátusának határozatát. Az alkalmazandó eljárásról a Szenátus dönt. Az alkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjáról az érintett alkalmazottakat a rektor az időpontot megelőzően legalább hatvan nappal tájékoztatja. A rektor az (1) bekezdés c) pontja esetén az érintett alkalmazottak hozzájárulásával nevük, munkakörük, szakképzettségük és illetményük feltüntetésével ugyanekkor tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet.

(3) A gyakornok alkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkába állásának napjától számított három éven belül nem kezdte meg a doktori képzést.

A jogviszony megszüntetése

40. §

(1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) áthelyezéssel közalkalmazotti, köztisztviselői és hivatásos, illetve szerződéses szolgálati viszonyba,
- c) lemondással,
- d) rendkívüli lemondással,
- e) felmentéssel,
- f) azonnali hatállyal,
 - fa) a próbaidő alatt, vagy
 - fb) a Kjt. 27. § (2) bekezdése szerint,
- g) elbocsátással

h) rendkívüli felmentéssel a gyakornoki idő alatt.

- (2) Az alkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésekor meg kell állapodni a jogviszony megszüntetésének napjában, az alkalmazottat megillető járandóságokban, az alkalmazott esetlegesen fennálló kötelezettségei teljesítésének módjában és határidejében. A megállapodásban rögzíteni kell, hogy a jogviszony megszüntetésének napját követően maradt-e bármelyik félnek kötelezettsége a másikkal szemben, s ha igen, azt miként teljesíti.
- (3) A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazott felmentéséről szóló döntés során egységes eljárást kell alkalmazni. Az eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója indítja meg egy esztendővel azt megelőzően, hogy az alkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt. Az alkalmazott jogviszonyára vonatkozó lényeges adatok (besorolás, beosztás, munkakör, ellátott feladatok, oktatóknál ezen felül fokozat, akkreditáció szempontjából lényeges adatok, óraszám, PhD. hallgatók száma, stb.) közlésével megkeresi az Egyetem Foglalkoztatási Bizottságát. A Bizottság – szükség esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója, az alkalmazott, vagy más személyek meghallgatása után – javaslatot tesz a további foglalkoztatás módjára vagy a foglalkoztatás nélküli nyugdíjazásra.

A Foglalkoztatási Bizottság eljárására nincs szükség, amennyiben az alkalmazott a nyugdíjkorhatár elérése előtt egy esztendővel úgy nyilatkozik a munkáltatói jogkör gyakorlójának, hogy nyugdíjasnak minősülése esetén kéri felmentését.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a Bizottság javaslatára, továbbá az egyetemi igények és a közalkalmazott teljesítményére figyelemmel:

- a) az alkalmazotti jogviszonyt változatlan feltételekkel fenntartja (ez esetben később a Bizottság ismételt eljárását bármikor kezdeményezheti),
- b) az alkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszüntetni, de a volt alkalmazottal tovább foglalkoztatja megbízási jogviszonyban,
- c) az alkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszünteti további foglalkoztatás nélkül.

A nyugdíjkorhatár elérése miatt felmentett alkalmazottat az Egyetemen folyamatosan eltöltött közalkalmazotti jogviszonyára tekintettel, a felmentési idő alatt mentesíteni kell a munkavégzési kötelezettség alól az alábbi mértékben:

- | | |
|---|--------|
| a) 10 évet meg nem haladó jogviszony esetén | 50 %, |
| b) 11-15 éves jogviszony esetén | 60 %, |
| c) 16-20 éves jogviszony esetén | 75 %, |
| d) 21-25 éves jogviszony esetén | 90 %, |
| e) 25 évet meghaladó jogviszony esetén | 100 %. |

V. FEJEZET

AZ OKTATÓK, KUTATÓK, TANÁROK JOGVISZONYÁNAK MEGSZŰNÉSE

Az oktatók, kutatók, tanárok jogviszonyának megszüntetése felmentéssel

41. §

- (1) Az Egyetem felmentéssel – a törvényben meghatározott felmentési okokon túl – az oktatói, kutatói, tanári munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató, kutató, tanár
- a) nem teljesített a jelen Szabályzatban meghatározottakat,
 - b) részére a tanítási időre eső munkavégzést – két egymást követő félév átlagában – az Egyetem legalább 50 %-ban nem tudja biztosítani,

- c) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – kinevezési okmányában előírt.
- (2) Az alkalmazás megszűnésével – az egyetemi, főiskolai tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga.
- (3) Az oktatók/kutatók/ tanárok közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell megszüntetni, hogy a munkavégzés alóli mentesítésükre lehetőleg a vizsgaidőszak végével kerüljön sor.
- (4) Ha az oktató valamely méltányolható okból nem teljesíti a megadott határidőre a számára előírt követelményeket, de oktató tevékenysége elismert és szükséges, kérelmére – az oktatási szervezeti egység vezetőjének javaslatára, az oktatási feladatok ellátásáért felelős rektorhelyettes egyetértésével – más közalkalmazotti munkakörben alkalmazható tovább.

Az oktatók jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva

42. §

- (1) A törvény erejénél fogva szűnik meg:
- a) a tanársegéd közalkalmazotti jogviszonya, ha a munkába állásának napjától számított három éven belül nem létesített doktorjelölti jogviszonyt,
 - b) az adjunktus közalkalmazotti jogviszonya, ha az adjunktusi kinevezésétől számított három éven belül nem szerzett doktori fokozatot (ha az adjunktussal az Egyetem úgy létesít közalkalmazotti jogviszonyt, hogy megelőzően oktatói munkakört nem töltött be és doktori fokozattal nem rendelkezik, a kinevezési okmányban elő kell írni számára az e pontban szereplő határidőn belül a doktori fokozat megszerzését, az elmulasztás jogkövetkezményére való figyelmeztetéssel),
 - c) az egyetemi és a főiskolai tanár közalkalmazotti jogviszonya, ha a köztársasági elnök az egyetemi tanárt, a miniszterelnök a főiskolai tanárt felmentette.
- (2) Az (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt határidőkbe nem számítanak be az Ftv. 91. § (1) bekezdésében szereplő időtartamok.

HARMADIK RÉSZ

A JOGVISZONY TARTALMA

I. FEJEZET

AZ ALKALMAZOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Az alkalmazottak általános jogai és kötelezettségei

43. §

Minden alkalmazott joga, hogy

- a) javaslatot tegyen az Egyetem életével kapcsolatos bármely kérdésben és ezekre a megkeresésétől számított 30 napon belül érdemi választ kapjon,
- b) részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az Egyetem testületeiben,
- c) választó és választható legyen az Egyetem testületeibe,
- d) használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint,

- e) észrevétellel, illetve panasszal forduljon az Egyetem tanácsaihoz, vezetőihez, ezekre az észrevételtől, illetve panasztól számított 30 napon belül, illetve a következő tanácsulást követően érdemi választ kapjon, amelyben – szükség esetén – tájékoztatni kell a jogorvoslati lehetőségekről,
- f) emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, tevékenységét értékeljék és elismerjék,
- g) az Egyetem számára előnnyel járó programokban való részvételt (pl. pályázat) kezdeményezzen,
- h) az oktatási jogok miniszteri biztosához forduljon,
- i) igénybe vegye az Oktatásügyi Közvetítő Szolgálatot.

44. §

Minden alkalmazott kötelessége, hogy

- a) megtartsa az Egyetem szabályzataiban foglaltakat,
- b) a munkaköri leírásában meghatározottak szerint ellássa feladatait,
- c) magatartásával járuljon hozzá az Egyetem jó hírneve megőrzéséhez és növeléséhez,
- d) a rábízott vagy az általa használt eszközöket rendeltetésszerűen használja és védje,
- e) A változás bekövetkeztétől számított 15 napon belül közölje – az okiratok csatolásával – a Humán Erőforrás Irodával
 - ea) nevének, lakcímének megváltozását,
 - eb) magasabb végzettség, képzettség, ismeret megszerzését,
 - ec) tudományos fokozat megszerzését,
 - ed) azt a tényt, hogy nyugdíjasnak minősül, illetve
 - ee) mindazon adatot, tényt, amely hatással lehet foglalkoztatási jogviszonyának alakulására.

II. FEJEZET

AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK KÜLÖNÖS JOGAI ÉS KÖTELESSÉGEI

Az oktatók, kutatók és tanárok jogai

45. §

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

- a) emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék,
- b) a képzési program keretei között meghatározza az oktatót tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket; fejlessze a tantárgyi programokat és a tananyagot,
- c) világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót;
- d) megválassza a hallgatókat, továbbá irányítsa és értékelje a hallgató munkáját;
- e) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez;
- f) szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa, részt vegyen pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában;
- g) tudományos célú pályázatot nyújtson be;
- h) a munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatai mellett a maga választotta tudományos témában végezzen kutatótevékenységet;
- i) tudományos kutatási eredményeit közzétegye;
- j) találmányokat szabadalmaztasson,

- k) hazai és nemzetközi tudományos és szakmai rendezvényeken, valamint szervezetekben részt vegyen,
- l) szavazati joggal részt vegyen a tanszék oktatóinak és kutatóinak értekezletén.

Az alkotói szabadság

46. §

- (1) Az egyetemi és főiskolai docens, valamint az egyetemi és főiskolai tanár – a Kollektív Szerződésben foglaltakon túlmenően - a tudományos kutatás végzéséhez, egyéni tudományos továbbképzéshez hétévenként alkotói szabadságra jogosult. A jogosultság kezdő időpontját az Ftv. hatályba lépésének napjától, illetve - az ezt követően jogviszonyt létesítettek esetében - a jogviszony keletkezésének napjától kell számítani. A dékán az alkotói szabadság igénybevételét valamilyen fontos, méltányolható körülmény esetén, kivételesen a jogosultság időpontja előtt vagy azt követően is engedélyezheti a szervezeti egység vezetőjének javaslatára, az érintett oktató egyetértésével. Ebben az esetben a következő alkotói szabadság igénybevételéhez szükséges időtartam az eltérés idejével meghosszabbodik, illetve lerövidül.
- (2) Az alkotói szabadság ideje legfeljebb egy év lehet. A szabadság hosszát az alkotótevékenység jellegére és megcélzott eredményére, illetve a tudományos továbbképzés időtartamára tekintettel a szervezeti egység vezetőjének javaslatára a dékán állapítja meg. A szabadság ideje alatt távolléti díj jár.
- (3) Az adjunktus, valamint a tanársegéd alanyi jogon alkotói szabadságra nem jogosult, abban – különösen méltányolható esetben – a dékán mérlegelése alapján részesülhet. Ilyenkor a (2) és (4) bekezdésben foglalt rendelkezéseket értelemszerűen alkalmazni kell.
- (4) Ha az alkotói szabadságot az oktató tudományos kutatás, tananyag megírása, tudományos fokozat megszerzése céljára veszi igénybe, a munkáltatói jogkör gyakorlója és az oktató megállapodásban rögzíti az elérendő célt és a mulasztás jogkövetkezményeit. Jogkövetkezmény lehet különösen – a mulasztás mértékéhez igazodóan – a minősítés eredményében való visszavetés, illetve a következő alkotói szabadság igénybevételéhez szükséges időtartam meghosszabbítása, súlyos esetben fegyelmi eljárás lefolytatása.

A kutatónapok

47.§

- (1) Az oktatók tudományos kutatói tevékenységének elősegítésére kutatónapokat lehet biztosítani. A kutatónapok száma legfeljebb heti három lehet.
- (2) A kutatónapokat az oktatási szervezeti egységek vezetői javaslatára a dékán engedélyezi. Az oktató a kutatási tevékenységét az Egyetemen kívüli kutatóhelyen is végezheti.
- (3) A kutatónapok igénybevételének feltétele a szervezeti egység vezetője által jóváhagyott kutatási terv, amelynek végrehajtásáról az oktató félévenként köteles beszámolni.

Az oktatók, kutatók és tanárok kötelezettségei.

48. §

- (1) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy:
 - a) részt vegyen az Egyetem oktató munkájában, az oktatási foglalkozások (előadás, szeminárium, különböző gyakorlati foglalkozások, konzultációk) vezetésében, a hallgatók vizsgáztatásában, illetve a felvételi eljárásban,
 - b) az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse,

- c) oktató tevékenysége során figyelembe vegye a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogvatékosságát,
 - d) a hallgatókat az őket érintő kérdésekről rendszeresen tájékoztassa, kérdéseikre érdemi választ adjon,
 - e) a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa,
 - f) tudományos munkát folytasson,
 - g) rendszeresen képezze önmagát,
 - h) megszerezze az előmeneteléhez szükséges képesítés(ek)e)t, illetve nyelvtudást,
 - i) részt vegyen az intézményi közéletben,
 - j) ellássa a választás által elnyert egyetemi tisztségeket.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően az egyetemi és főiskolai tanárok, valamint az egyetemi és főiskolai docensek kötelesek részt venni a doktori képzéssel kapcsolatos feladatok ellátásában, illetve az oktatói és kutatói utánpótlás képzésében.
- (3) Az egyetemi és főiskolai tanárok és a habilitált oktatók - megbízás alapján - kötelesek részt venni a habilitációs eljárások lefolytatásában.

A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

49. §

- (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből - két tanulmányi félév átlagában - legalább heti 10 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató tudományos kutatást folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben - munkaköri feladatként - a munkáltatói jogkör gyakorlójának rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét.
- (2) A vezetői feladatokkal megbízott oktatók a kötelező óraterhelés teljesítése alól részben vagy egészében felmentésben részesülnek, az alábbiak szerint:

rektor	100%,
rektorhelyettes, dékán	75%,
dékánhelyettes,	50%,

mentesítés.

A mentesség igénybevétele nem kötelező, az egyes vezetői megbízásokhoz kapcsolódó mentesítéseket összevonni nem lehet.

- (3) Az oktatói óraterhek számításakor a (2) bekezdésben szereplő mentességet az 50. § (1) bekezdésében meghatározott tanításra fordított időként kell figyelembe venni.

50. §

- (1) Az Egyetemen a tanításra fordított idő oktatói, tanári munkakörönként az alábbiak szerint oszlik meg:
- a) egyetemi és főiskolai tanári, egyetemi és főiskolai docensi munkakörök esetében legalább heti 6 tanóra (előadás, szeminárium, gyakorlat), a többi konzultáció,
 - b) adjunktusi és tanársegédi munkakörök esetén legalább heti 8 tanóra, a többi konzultáció,
 - c) a tanári munkakörök esetében a kötelező óraszámot a munkairányító jogkörű vezető határozza meg azzal, hogy az nem lehet kevesebb, mint két tanulmányi félévre vetített heti átlag 20 óra.

- (2) A munkáltatói jogkör gyakorlója a tanításra fordított időt 70 %-kal megemelheti, illetve 25 %-kal csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a Karon az oktatói munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő - az (1) bekezdésben foglaltak figyelembevételével - nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában egy oktatóra vetítve heti 12 óránál. A tanításra fordított idő megállapításánál a vizsgáztatással, tudományos kutatással összefüggésben végzett tevékenységet figyelembe kell venni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb 2 félévre szólhat. Az (1) bekezdésben foglalt megoszlást a megemelésnél, illetve a csökkentésnél értelemszerűen alkalmazni kell.
- (3) Az oktatói munkakört betöltő alkalmazott kötelezettsége a munkakörének megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása. Erre a célra számára – két félév átlagában – a törvényes munkaideje legalább egyharmadát biztosítani kell.
- (4) Részfoglalkozású oktató, tanár esetében a tanításra fordított időt, megoszlását, valamint megemelését és csökkentését a foglalkoztatási idővel arányosan kell meghatározni. A tanításra fordított időt a munkáltatói jogkör gyakorlója – a részfoglalkozású oktató egyetértésével – az arányosnál nagyobb mértékben is megállapíthatja.
- (5) Az oktató, tanár tanóra- és vizsgaterheit – a tanulmányi rendszer adatai és az oktató tanszékvezetőjének nyilatkozata alapján – minden félévben, a vizsgaidőszak lezárását követő hatvan napon belül a kar tanulmányi hivatala nyilvántartásba veszi. A nyilvántartásba az oktató, közvetlen felettese, a munkáltatói jogkör gyakorlója, a kar dékánja és az egyetem rektora tekinthet be.

III. FEJEZET

A KARRIERMENEDZSMENT

A közalkalmazottak egyéni karrierterve

51. §

- (1) Minden alkalmazott – a nyugdíjkorhatárt megelőző tíz esztendő kivételével – közvetlen felettesével egyeztetve egyéni karriertervet készít, mely a munkáltatói jogkör gyakorlójának jóváhagyásával válik elfogadottá. A karriertervet a próbaidő leteltétől (a már alkalmazásban állók esetében e szabályzat hatálybalépésétől) számított hatvan napon belül kell elkészíteni. A közalkalmazott az elképzelései megfogalmazásakor igénybe veheti a Karrier Iroda szakmai támogatását.
- (2) Az egyéni karrierterv az adott munkakör emelkedő besorolási lehetőségeit, a magasabb besoroláshoz szükséges teljesítmények körét és azok ütemezését tartalmazza. Az ilyen irányú ambíciók esetén kitér a vezetővé váláshoz szükséges követelmények meghatározására is.
- (3) A munkáltatói jogkör gyakorlója és a közvetlen felettes folyamatosan figyelemmel kísérik, és minden minősítéskor értékelik a közalkalmazott egyéni karriertervének érvényesülését. Feltárják a terv teljesülését akadályozó tényezőket, segítséget nyújtanak az akadályok megszüntetéséhez, szükség esetén módosítják a terv előírásait – az alkalmazottal egyeztetve. A terv teljesítése az alkalmazott teljesítményértékelésének és minősítésének egyik alapjául is szolgál.
- (4) A karrierterv érvényesülése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója előírhatja az alkalmazott részére, hogy a feladatai ellátásához nélkülözhetetlen képzésben, továbbképzésben vegyen részt. Ekkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a képzés, továbbképzés időtartamára köteles az alkalmazottat a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni és a felmerülő költségeket viselni. Más jellegű képzésben, továbbképzésben az

alkalmazott a munkáltatói jogkör gyakorlójával történő megállapodás alapján vesz részt. A megállapodásnak ki kell térni a munkavégzés alóli mentesülés és a költségek viselésének kérdéseire.

IV. FEJEZET

AZ ALKALMAZOTTAK MINŐSÍTÉSE, A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE

Az alkalmazottak minősítése

52. §

(1) Az alkalmazottat

- a) megbízott vezetőként a megbízását követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,
- b) a várakozási idő csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,
- c) a törvényben meghatározott garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,
- d) amennyiben az alkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt állapítottak meg részére, egy év elteltével, illetve
- e) kérésére, legkorábban alkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve alkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
- f) címadományozást megelőzően minősíteni kell.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti az alkalmazottat.

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

(4) A minősítés célja az alkalmazott 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 és egyben kötelessége. A feladat teljesítését a Karok esetében a dékán, a központi funkcionális és szolgáltató szervezeti egységek esetében a humánpolitikai feladatok ellátásáért felelős rektorhelyettes ellenőrzi. A minősítést minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni.

(6) A minősítés az alkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősítés során az oktatók esetében figyelembe kell venni a hallgatói véleményezés eredményét is. A minősített alkalmazásának 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) Az alkalmazott 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 százalékig kiválóan alkalmas,
b) hatvantól hetvenkilenc százalékig alkalmas,
c) harminctől ötvenkilenc százalékig kevéssé alkalmas,
d) harminc százalék alatt alkalmatlan
- minősítést kap az alkalmazott. Ettől eltérően, az alkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.
- (9) Az alkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor részére át kell adni. A megismerés tényét az alkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.
- (10) A minősítési lap egy példányát az alapnyilvántartás tartalmazza.
- (11) Az alkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közzétételétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

Az alkalmazottak teljesítményértékelése

53. §

- (1) Az alkalmazottak teljesítményét a munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen felettes bevonásával folyamatosan értékeli. Az értékelés alapja az alkalmazott számára kitűzött feladatok. Az elvégzendő feladatok teljesítése eltérő hosszúságú időt (értékelési ciklus) igényelhet, de nem haladhatja meg a következő minősítésig nyitva álló időtartamot. A feladatok meghatározásakor az alkalmazott egyéni karriertervét, az alkalmazott javaslatait és az Egyetem, illetve az alkalmazott szervezeti egysége előtt álló feladatokat kell figyelembe venni.
- (2) Az értékelési ciklus lezárultakor a munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen felettes bevonásával értékeli az alkalmazott teljesítményét. Az értékeléskor az alkalmazott írásban beszámol az értékelési ciklus alatt végzett tevékenységéről, melyet a munkáltatói jogkör gyakorlójával és a közvetlen felettséggel folytatott megbeszélés követ. A megbeszélés után (oktatók esetén a hallgatói véleményezésre is figyelemmel) állapítja meg a munkáltatói jogkör gyakorlója az alkalmazott teljesítményének értékelését.
- (3) A teljesítményértékelés közvetlen következménye lehet az alkalmazott valamely – jogszabályban, szabályzatban rögzített, vagy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó – előnyben, vagy hátrányban részesítése, az illetmények eltérítése, közvetett következményként pedig a teljesítményértékelés a minősítés alapjául szolgál.

V. FEJEZET

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK

Általános szabályok

54. §

- (1) Az alkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.
- (2) Az alkalmazott köteles megőrizni az Egyetem szolgálati és üzleti titkait. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében az Egyetem szolgálati, vagy üzleti titkát képező információ alkalmazására kerülne sor. A közalkalmazott ilyen jogviszonyt nem létesíthet, illetve a már létesített jogviszonyt harminc napon belül köteles megszüntetni, ha az Egyetem szolgálati vagy üzleti titkát képező információ alkalmazásának igénye az alkalmazást követően merül fel.
- (3) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult alkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen
 - a) ha közeli hozzátartozójával [Mt. 139. § (2) bekezdés] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
 - b) a munkáltatóival azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.
- (4) A felsőoktatási intézményben – az Ftv. 121. §-ának (8) 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 (3) bekezdés *b)* pontjától eltérően a kutatás-fejlesztésről és a technológiai 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.
- (6) A munkáltató a vele alkalmazotti jogviszonyban állóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.
- (7) Amennyiben az alkalmazott munkaideje az Egyetemen fennálló 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. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető. A hozzájárulás nélkül létesített jogviszony összeférhetetlen.
- (8) Az alkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető. A jogvita elbírálásáig, illetve a keresetet elutasító jogerős bírósági ítélet ellenére létesített jogviszony összeférhetetlen.

Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenség szabályok

55. §

Az oktatók, kutatók és tanárok a jogszabályokban és az 54. §-ban foglalt összeférhetlenségi szabályokon túl nem létesíthetnek, illetve tarthatnak fent olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, amelynek keretében az Egyetemen kidolgozott tantervek, tematikák, tananyagok, tudományos és szakmai eredmények alkalmazására kerülne sor.

Eljárás összeférhetlenség esetén

56. §

- (1) Ha az alkalmazott összeférhetetlen helyzetbe kerül, köteles azt a munkáltatónak haladéktalanul bejelenteni, és az összeférhetlenséget harminc napon belül megszüntetni.
- (2) Ha az alkalmazott a bejelentés ellenére nem szünteti meg az összeférhetlenséget, illetve a munkáltató az összeférhetlenségről nem az alkalmazott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja az alkalmazottat az összeférhetlenség megszüntetésére.
- (3) Ha az alkalmazott a felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a foglalkoztatási jogviszonyra a Munka Törvénykönyve 10. § (1) bekezdését kell alkalmazni.
- (4) A (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha az összeférhetlenség a magasabb vezető, illetve vezető beosztással összefüggésben áll fenn, és az összeférhetlenséget a munkáltató tudomásszerzését követő felszólítás kézhezvételétől számított harminc napon belül az alkalmazott nem szünteti meg, a munkáltató köteles a magasabb vezető, illetve vezető megbízást a Munka Törvénykönyve 10. § (1) bekezdésének megfelelő alkalmazásával visszavonni.

Nyilatkozattételi kötelezettség, média szereplés

57. §

- (1) Az Egyetem alkalmazottai minden minősítésükkor kötelesek nyilatkozni arról, hogy az 55-56. §-ban foglalt összeférhetlenségi helyzetek velük kapcsolatban nem állnak fent. A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult vizsgálni a nyilatkozat helytállóságát.
- (2) Ha az Egyetem főfoglalkozású alkalmazottai az Egyetemen betöltött munkakörükhöz kapcsolódó szakmai kérdésekben nyilatkoznak a médiában, kötelesek munkahelyükként az Egyetemet megjelölni.

NEGYEDIK RÉSZ

A VEZETŐKRE ÉS MAGASABB VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Vezetői megbízások

58. §

(1) Az Egyetemen az alábbi magasabb vezetői megbízások adhatók:

- a) rektor,

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

(2) Az Egyetemen a vezetői megbízások az alábbiak:

- a) az (1) bekezdésben felsoroltak – az a) és b) pont kivételével – helyettesei,
- b) az SZMR-ben meghatározott szervezeti egységek vezetői és vezető helyettesei.

(3) A magasabb vezetői és vezetői megbízás – ha a felsőoktatási törvény eltérően nem rendelkezik - a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat. Ha a magasabb vezetői megbízás időtartama a hatvanötödik életév betöltését követő időszakra is kiterjedne, a megbízás a Szenátus tagjai kétharmadának igenlő szavazatával meghozott döntésével – legfeljebb a hetvenedik életév betöltéséig terjedő időszakra - adható meg.

Vezetői megbízás létesítése

59. §

(1) Az Egyetemen a magasabb vezetői és vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.

(2) Az 58. § (1) bekezdésében meghatározott magasabb vezetői megbízások határozott időre – három-öt évre – adhatók, az 58. § (1) bekezdés a) – c) pontjában felsorolt megbízások egy alkalommal, az 58. § (1) bekezdés d) - e) pontjában felsorolt megbízások több alkalommal meghosszabbíthatók. Ha azt a Szenátus tagjai kétharmadának igenlő szavazatával támogatta, az 58. § (1) bekezdés a) - c) pontja szerinti megbízás második alkalommal is meghosszabbítható.

(3) A magasabb vezetői és a tanszékvezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat 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, dékán és főtitkár esetében Szenátus véleményének mérlegelésével és a Fenntartói Testület előzetes egyetértésével dönt a megbízás kiadásáról. A gazdasági főigazgató személyéről a Fenntartói Testület az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter egyetértésével dönt.

(4) A magasabb vezető és vezető beosztás elnyerésére benyújtott pályázatnak – a 10. § (3) bekezdés f) pontjában felsoroltakon túl – tartalmaznia kell:

- a) a vezetői tapasztalatok, vezetői gyakorlat bemutatását, az azt igazoló okiratokkal együtt,
- b) a vezetői elképzelések körében a motiváció, a vezetői program bemutatását,
- c) összeférhetlenségi nyilatkozatot.

60. §

(1) Ha a magasabb vezetői, vezetői megbízás megszűnésekor bármilyen oknál fogva új megbízást nem lehet kiadni, - az (5) bekezdésben foglaltak kivételével – ideiglenes megbízással kell a magasabb vezető teendőik ellátásáról gondoskodni.

(2) Ideiglenes magasabb vezető, illetve vezető megbízást lehet kiadni

- a) a hatvanötödik életévé betöltéséig a volt magasabb vezetőnek, vezetőnek,
- b) a magasabb vezető, vezető megbízás feltételeinek megfelelő, az adott szervezeti egységben dolgozó alkalmazottnak,
- c) más magasabb vezető, vezető megbízással rendelkező alkalmazottnak.

- (3) Az ideiglenes megbízás határozott időre – pályázat kiírása esetén annak eredményes elbírálásáig – szól.
- (4) Ha a határozott idő leteltekor, illetve a pályázat lezártakor magasabb vezető, vezető megbízás kiadására nem kerül sor, az ideiglenes megbízás meghosszabbítható.
- (5) Az ideiglenes megbízás(ok) időtartama legfeljebb egy év lehet, melyet csak a rektor és csak rendkívül indokolt esetben hosszabbíthat meg.
- (6) A jelen §-ban foglaltak a magasabb vezetők, vezetők helyetteseire nem alkalmazhatóak.

A magasabb vezetői, vezetői megbízások átadása-átvétele

61. §

- (1) Az Egyetemen a magasabb vezető és vezető megbízásokat átadás-átvételi eljárásban kell átadni, illetve átvenni.
- (2) Az átadó az a vezető, akinek vezető megbízása lejár, illetve aki tartósan akadályozott vezetői feladatainak ellátásában. Abban az esetben, ha az átadó – indokoltan és igazoltan – akadályozott a feladatok átadásában is, a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles rendelkezni a feladatok átadásáról, az akadályozott vezető egyidejű értesítése mellett. Az értesítésben fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az akadályozott vezető az eljárásban meghatalmazottal képviseltetheti magát.
- (3) Az átvevő az új vezető, illetve a tartós helyettesítésre kijelölt személy. Abban az esetben, ha a régi vezető vezetői megbízásának megszűnésekor új vezetőt még nem bíztak meg, a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöli ki az átvevő személyt.
- (4) Az átadás-átvételi eljárást a vezető utolsó munkában töltött napján be kell fejezni. Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárásra akadályoztatás mellett kerül sor, az eljárást a (2) bekezdés szerinti rendelkezés kiadásától számított 15 napon belül kell befejezni.

62. §

- (1) Az átadás-átvételtől jegyzőkönyvet kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell:
 - a) a jegyzőkönyv felvételének időpontját,
 - b) az átadás-átvételnél résztvevő személyek nevét, beosztását,
 - c) a vezető megbízással kapcsolatos általános jellegű információkat,
 - d) a folyamatban lévő ügyeket és az azokban megtett, illetve megteendő intézkedéseket,
 - e) minden, a vezetői feladat ellátása szempontjából fontos adatot és körülményt, különös tekintettel a kötelezettségvállalásokra,
 - f) az átadásra kerülő iratok, bélyegzők, kulcsok és eszközök tételes listáját,
 - g) az átadó, illetve az átvevő észrevételeit,
 - h) az eljárásban résztvevők aláírását.
- (2) Az átadás-átvételi jegyzőkönyv felvételénél, illetve aláírásánál jelen kell lennie az új vezető felett munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek, illetve megbízottjának.
- (3) A jegyzőkönyv három eredeti példányban készül, amelyből
 - a) egy példányt az átadó,
 - b) egy példányt az átvevő kap,
 - c) egy példányt az irattárban kell elhelyezni.

ÖTÖDIK RÉSZ

AZ ALKALMAZOTTAK FEGYELMI ÉS KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

Az alkalmazott fegyelmi felelőssége

63. §

Fegyelmi vétséget követ el az alkalmazott, ha a foglalkoztatási jogviszonyából eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi.

64. §

(1) A fegyelmi eljárás megindítását a kinevezési jogkör gyakorlója, magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott tekintetében a megbízásra jogosult rendeli el. Erről egyidejűleg a közalkalmazottat írásban értesíteni kell.

(2) Kötelező a fegyelmi eljárás megindítása:

- a) jelentős súlyú fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén, továbbá
- b) ha az eljárás lefolytatását a közalkalmazott maga ellen kéri.

(3) Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha

- a) a fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzéstől egy hónap, vagy
- b) a fegyelmi vétség elkövetésétől egy év eltelt.

(4) Az egyéves határidő

- a) magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetében három évre,
- b) vezető beosztású közalkalmazott esetében két évre emelkedik.

65. §

(1) A fegyelmi eljárásra vonatkozó részletes szabályokat a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 45-53. §-ai rögzítik.

(2) A fegyelmi eljárás során alkalmazandó iratminták a humánpolitikai feladatokat ellátó szervezeti egység honlapjáról letölthetők.

Az alkalmazott kártérítési felelőssége

66. §

(1) Az alkalmazott a jogviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke az alkalmazott egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

(3) Gondatlan károkozás esetén az alkalmazott hat havi illetménye erejéig felel, amennyiben

- a) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével,

- b) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy
 - c) a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított alkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta.
- (4) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A nem vezetői tevékenysége keretében okozott kár megtérítésével kapcsolatban a Munka Törvénykönyvében meghatározott felelősségi szabályok az irányadók azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a magasabb vezető hat havi átlagkeresetéig terjedhet.
- (6) Szándékos károkozás esetén az alkalmazott a teljes kárt köteles megtéríteni.

67. §

- (1) Az Egyetem az alkalmazottat a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hatszorosának megfelelő összeghatárig közvetlenül kártérítésre kötelezheti.
- (2) A felelősség megállapítására a fegyelmi eljárás szabályait kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

68. §

- (1) A kár bekövetkezését az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.
- (2) A szervezeti egység vezetője köteles:
- a) bűncselekmény alapos gyanúja esetén a Rektori Hivatalt,
 - b) leltárhiány, illetve visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megszegése esetén Gazdasági Hivatalt értesíteni,
 - c) a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni,
 - d) a kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot megkezdeni és lefolytatni.
- (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 kismértékű, 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 eljárás során alkalmazandó iratminták a Gazdasági Hivatal honlapjáról letölthetők.

Együttes fegyelmi és kártérítési eljárás

69. §

- (1) Az alkalmazottak fegyelmi és kártérítési felelőssége egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesül.
- (2) Ha az alkalmazott a foglalkoztatási jogviszonyából eredő lényeges kötelezettségének vétkes megszegésével az Egyetemnek kárt is okozott, a fegyelmi és a kártérítési eljárás együttesen is lefolytatható.
- (3) Az együttes fegyelmi-kártérítési eljárás lefolytatására a fegyelmi eljárás szabályait kell értelemszerűen alkalmazni, a két eljárás iratmintáinak egységesítésével.

Az Egyetem kártérítési felelőssége

69/A. §

- (1) Az Egyetem vétkességre tekintet nélkül felel az alkalmazottnak a foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben okozott kárért, kivéve az Egyetem működési körén kívül eső elháríthatatlan ok miatt bekövetkezett kárt, valamint azt a kárt, melyet a károsult elháríthatatlan magatartása okozott.
- (2) A kár bekövetkezése esetén a károsult a kár bekövetkeztét köteles azonnal (amennyiben a kár bekövetkezte után a bejelentésben akadályoztatva van, vagy a kár összege később állapítható meg, ezt követően) közvetlen munkahelyi vezetőjének bejelenteni. A bejelentést a munkahelyi vezető továbbítja a Jogi-igazgatási Iroda részére.
- (3) A károsultat a Jogi-igazgatási Iroda a bejelentéstől számított 15 napon belül felhívja igényének bejelentésére, amennyiben a részletes kártérítési igényt az alkalmazott a bejelentéssel együtt nem terjesztette elő.
- (4) A károsult igénybejelentéséhez köteles csatolni valamennyi, a kár foglalkoztatási jogviszonnyal való összefüggését igazoló iratot, valamint a kár összegének megállapításához szükséges iratokat, igazolásokat (különösen: dologi károk összegét megalapozó számlák, nyugták, orvosi igazolás a bekövetkezett sérülésről, egyéb, a kárral összefüggő egyéb költségek, kiadások igazolása).
- (5) Amennyiben a károsult baleset-, ingó- vagy más olyan biztosítással rendelkezik, amely a káreseménnyel összefügg, úgy köteles erről az Egyetemet tájékoztatni, és az általa a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben bekövetkezett és jelen szabályzat rendelkezéseinek megfelelően bejelentett kárral kapcsolatos igényérvényesítésről, valamint a biztosító által kifizetett összegről szóló igazolást csatolni.
- (6) A Jogi-igazgatási Iroda a beérkezett nyilatkozatokat, igazolásokat megvizsgálja, szükség esetén a károsultat felhívja hiánypótlásra, valamint beszerzi az egyéb, kár elbírálásához szükséges, a károsult kereseti viszonyait igazoló iratokat (pl. jövedelemigazolást szerez be a Humán-erőforrás Irodától, valamint az Egyetemhez vezényelt hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személyek illetményének számfejtését végző szervezettől). Ezalatt az idő alatt az eljárási határidők szünetelnek.
- (7) A Jogi-igazgatási Iroda az igénybejelentés beérkezésétől számított 15 napon belül a kártérítési igény elbírálására javaslatot tesz a főtitkár részére, aki elbírálja az igényt.
- (8) A Jogi-igazgatási Iroda a károsult részére továbbítja a kár elbírálásáról szóló tájékoztatást, valamint felhívja a Gazdasági Hivatalt a kár összegének átutalására.
- (9) A főtitkár döntésével szemben a károsult a kézbesítéstől számított 15 napon belül fordulhat jogorvoslással a rektorhoz, aki arról 15 napon belül dönt.
- (10) A károsult a rektor által hozott döntéssel szemben a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósághoz fordulhat.
- (11) A károsultat jogorvoslati jogáról a főtitkár, illetve a rektor írásban tájékoztatja.
- (12) Amennyiben a hivatásos szolgálati viszonyban álló alkalmazottat szolgálati baleset éri, és az állományviszonya szerinti szerv rendelkezik rá is kiterjedő balesetbiztosítási szerződéssel, úgy a Jogi-igazgatási Iroda segítséget nyújt a károsult igényének a szerv felé való érvényesítésében.

HATODIK RÉSZ

VEGYES ÉS HATÁLYBALÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

70. §

E szabályzat 2012. január 1. napján lép hatályba.

A Foglalkoztatási Szabályzat mellékletei

Megállapodások a nem közalkalmazotti jogviszonyban történő munkavégzések feltételeiről	
Oktatói teljesítmény mérésének és hallgatói véleményezésének rendje	
A vezetői beosztások és oktatói munkakörök betöltésével kapcsolatos pályázati és előléptetési eljárások rendje	
Egyetemi kitüntetések, címek adományozásának rendje	
Habilitációs Szabályzat	
Oktatók és kutatók ösztöndíjszerű juttatásainak rendje	Külső finanszírozású (Chair és PhD Chair)
Fiatalkutatók-kutatók külföldi tapasztalatszerzésének rendje	Visiting Scholar Programme
Kutatási Kiválósági Ösztöndíj Szabályzat	Kutatói tevékenység belső ösztönzési formája
Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzata és éves terve	
Választható béren kívüli juttatások (Cafeteria) szabályzata	
Közalkalmazotti Szabályzat	A Közalkalmazotti Tanáccsal történt egyeztetés alapján
Kollektív Szerződés	Érdekvédelmi szervezetekkel, reprezentatív szakszervezetekkel köthető megállapodás