

## Akadémiai életpályamodell

A Kuratórium 2020. november 17-i ülésén, 44/2020 (11. 17.) számú határozatával elfogadta az Egyetemen bevezetendő Akadémiai életpályamodellt.

# BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM

## JAVASLAT

### AKADÉMIAI ÉLETPÁLYAMODELL<sup>1</sup> BEVEZETÉSÉRE

Készítette: HR Bizottság  
Javaslat készítése: 2020. október 25.

#### 1. Bevezető

A Budapesti Corvinus Egyetem (Corvinus) akadémiai életpályamodelljének kidolgozása és az oktatói-kutató közösségben történő legitímációjának megteremtése az intézmény régi adósságainak egyike. Az életpályamodell megalkotása és bevezetése elsősorban a Corvinus versenyképességének növelését biztosító tényező, amelynek elodázása a hazai felsőoktatásban végbemenő változásokkal összefüggésben nehezen visszafordítható folyamatokat indukálhat.

Az életpályamodell egy-egy elemének, fontosabb állomásainak definiálása ugyan különböző belső dokumentumokban (pl. Foglalkoztatási Szabályzat, Minősítési eljárásrend, Teljesítményértékelés) megtalálható, de a Corvinus stratégiai célkitűzéseivel (víziójával) összehangolt egységes szerkezetbe foglalására ez idáig nem került sor. A Corvinus átalakulásának 2018 szeptemberétől elindult folyamatában ugyan többször is felbukkantak az életpályamodell létrehozását célzó törekvések (pl. Közgáz Szimfónia, Megújulás Projekt), de a közös elvi alapok és a fejlesztési területek (pl. kutatás/innováció és HR stratégia/foglalkoztatás) közötti összhang hiányában, kibontakozásuk elmaradt.

A Corvinus 2019. július 1-jén bekövetkezett fenntartóváltásának eredményeként a HR Bizottság gondozta fejlesztési dokumentumok összeállításánál egyre égetőbb igény jelentkezett a részfolyamatoknak (pl. alapszabályzat vagy bónuszcélok meghatározása) az oktatói-kutatói karrierútra történő terelésére és ugyanezen igény fogalmazódott meg az Akadémiai Életpálya Bizottság (AÉB) kinevezési eljárásaiban (pl. docensi, egyetemi tanári pályázatok értékelése), és a Kutatási Bizottságnak a tudományos ökoszisztéma kialakítására tett lépéseiben (pl. kutatói kiválóság támogatása) is. Mindezen folyamatok eredőjeként a Corvinus fenntartója indítványozta az akadémiai életpályamodell mielőbbi kidolgozását, amelynek koordinálására az akadémiai műhelyekért felelős rektorhelyettest kérte fel.

A Corvinus akadémiai életpályamodell kidolgozásánál egyrészt az e tárgykörben korábban készült belső dokumentumokat, másrészt az elérhető nemzetközi jó gyakorlatokat, harmadrészt az intézmény HR Bizottsága és AÉB tagjai, valamint rektorhelyettesei, intézetigazgatói, doktori iskola vezetői körében 2020. június második felében lefolytatott online kérdőíves felmérés (n=24) eredményeit vettük alapul.

#### 2. Elvi alapvetések

##### Jogszerűség

A magyarországi felsőoktatási intézményekben létrehozható oktatói, kutatói munkakörök megnevezését és bizonyos esetekben az azokkal kapcsolatos elvárásokat a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.) és annak végrehajtását célzó kormányrendeletek<sup>2</sup> szabályozzák. A foglalkoztatási formát és annak időbeliségét a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) keretei határozzák meg. Az intézmény és a szakok akkreditációja – különös tekintettel a humán erőforrással kapcsolatos feltételek teljesülésére –, a doktori

<sup>1</sup> Jelen vitaanyagban az egyszerűség kedvéért az életpályamodell kifejezést használjuk, amivel elsősorban a tervezhetőségre és a kiszámíthatóságra utalunk, nem kívánjuk azt sugallni, hogy az intézmény évtizedeken keresztül magához kívánja kötni az oktatókat-kutatókat, minden érintett a munkaerőpiaci lehetőségeinek függvényében választhatja meg a saját karrierútját.

<sup>2</sup> 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról; 387/2012. (XII. 19.) Korm. rendelet a doktori iskolákról, a doktori eljárások rendjéről és a habilitációról.

iskolák törzstagjainak, vezetőinek értékelése, továbbá az életpálya egyik csúcsát jelentő egyetemi tanári cím odaítélésének véleményezése a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság (MAB) hatásköre, így a MAB vonatkozó iránymutatásai megkerülhetetlenek.<sup>3</sup> A Corvinus törvényes és stabil működésében a Foglalkoztatási Követelményrendszer és annak szabályozói kulcsfontosságú dokumentumként értelmezendők, azok egyedi élethelyzetekhez történő igazítása kerülendő.

### Nemzetközi kompatibilitás

Az életpályamodell az egyes munkakörökben a foglalkoztatási követelményeket, valamint a teljesítményelvárásokat úgy határozza meg, hogy az

- vonzó, és egyértelműen értelmezhető legyen a nemzetközi akadémiai munkaerőpiac számára;
- támogassa a Corvinus munkavállalóinak nemzetközi akadémiai környezetbe történő beilleszkedését és az intézménybe történő visszatérését;
- ösztönözze a nemzetközi környezetben kevesebb jártasságot szerzett oktatók, kutatók fejlődését, a szükséges készségek elsajátítását;
- elősegítse a fiatal oktatók, kutatók nemzetközi tapasztalatszerzési lehetőségeit;
- és ösztönözze valamennyi oktató, kutató nemzetközi akadémiai életbe való bekapcsolódásának lehetőségét.

### Kiválóság

Az akadémiai lét elkerülhetetlen velejárója a tudományos nyilvánosság, amelyben az egyén teljesítménye időről időre megmértetik és az életpálya azonos fázisában lévőkkel összehasonlítva besorolásra (rangsorolásra) kerül. Az értékelés legfontosabb célja annak elősegítése, hogy a Corvinus oktatója-kutatója hazai és nemzetközi összehasonításban egyaránt a legjobbak irányába, az élmezőny felé haladjon, vagy abban javítsa, erősítse pozícióját és ezzel az intézmény rangját növelje.

- A **tudományos kiválóságot** kutatási projektek vezetésével, abban való eredményes részvétel, kutatómunka létrehozásával, magas presztízsű folyóiratokban, rangos könyvkiadókánál rendszeresen megjelenő tudományos munkákkal, díjakkal, kitüntetésekkel;
- az **oktatási kiválóságot** saját fejlesztésű tananyagokkal és taneszközökkel, különböző értékelő rendszerekben szerzett minősítésekkel, a tehetséggondozásban és a tudományos utánpótlás-nevelésben elért teljesítményekkel, valamint díjakkal, kitüntetésekkel;
- a **szolgálati kiválóságot** az intézményben betöltött vezetői, szakmai irányítói tisztségekkel, a tudományos közösség képviselésének ellátásával, oktatói-kutatói mentorálással, rangos hazai és nemzetközi konferenciák szervezésével, rangos folyóiratok szerkesztőbizottságában betöltött szerepekkel lehet igazolni.

Az akadémiai értelemben vett kiválóság minden esetben a tartósan fennálló, rendszeres, magas színvonalú teljesítményen alapszik. A kiválóságot nem lehet teljesítményormorszákból felépíteni és eléréséhez nem elegendő a különböző rendszerekben megfogalmazott minimumelvárások teljesítése.

### Sokszínűség

A felsőoktatás és a tudományos kutatás világában zajló verseny, a kiválóság elérésének egyik sajátossága, hogy egymással együttműködő közösségek hálózatára épül, amelyben különböző felkészültségű, motivációjú, érdeklődési körű, kapcsolatrendszerű stb. egyének működnek közre. A sokszínűség a kreativitás letéteményese, a kiválóság felé terelő innovatív gondolkodás alapja, egy olyan érték, amely a Corvinus életpályamodellben is megjelenik. Az egyéni életpályák megválasztásában fontos elvárás az intézményi (intézeti) stratégiához történő illeszkedés, ugyanakkor a Corvinus életpályamodell garantálja az oktatók-kutatók tudományos autonómiáját, támogatja az akadémiai közösség sokszínűségének megőrzését, az egyéni életcélok, illetve életutak szabad megválasztását, és ösztönzi az együttműködést és a hálózatosodást.

### Három oktató-kutatói munkakör típus létrehozása

A magyarországi sajátosságok egyike, hogy bár a felsőoktatás a kutatás/oktatás/szolgálat hármasságán alapul, mégis a törvényi szabályozás az oktatói munkakör szemszögéből szabályoz, így az oktatási tevékenységet helyezi

<sup>3</sup> Lásd Oktatási és Kulturális Közlöny vonatkozó számai és a [www.mab.hu](http://www.mab.hu) oldalon közzétett határozatok

előtérbe. Ennek fokozatos módosítása a Corvinus nemzetközi versenyképességének megőrzése és erősítése érdekében kívánatos.

Az egyetemi és az egyén célok harmonizálása és az életpálya különböző ciklusaira is tekintettel az osztott munkakörök szabályozási lehetőségéből kiindulva az életpálya-modell az oktatói munkakör-csoporton belül az adjunktusi munkakörtől kezdődően három munkaköri típust kíván megkülönböztetni:

- a kiegyensúlyozott,
- az oktatáshangsúlyos,
- és a kutatóhangsúlyos munkaköröket.

#### A munkaköri típus megválasztása

A munkaköri típus megválasztása alapvetően az oktató kompetenciája, azonban az elvárt teljesítmény vonatkozásában életszerűnek, az intézményi (intézeti) érdekekhez illeszkedőnek és a vezetővel történő egyeztetés alapján konszenzusosnak kell lennie.

A választást követően az ellátandó az oktatói munkaköri típusba történő besorolás a **háromévente** sorra kerülő teljesítményértékelés alapján módosítható. Az oktatói munkakör típusokban és a különböző oktatói beosztásokban eltérőek az elvárások. A különböző munkaköri típusok közötti mobilitás elősegítése, ösztönzése akár az egyéni, akár az intézeti érdekekre való tekintettel kívánatos, a háromévente sorra kerülő teljesítményértékeléskor egyeztetendő.

A kutatói munkakörökben eltérő munkakör típusok nem kerülnek kialakításra.

#### Nemzetközi tapasztalat

Az Egyetem nemzetközivé válásával összefüggésben valamennyi oktatói és kutatói munkakörben elvárás, hogy a hároméves értékelési időszak alatt legalább egy nem magyarországi tudományos eseményen a munkatárs részt vegyen. A külföldi tudományos tevékenység (továbbiakban: nemzetközi cselekmény) magában foglalja az Erasmus vagy más (pl. CEEPUS) oktatói mobilitást, az oktató által elnyert ösztöndíjakat (pl. Fulbright), nemzetközi konferencián való előadói szintű részvételt (elfogadott absztrakt), külföldi egyetemen vagy kutatóhelyen végzett kutatást, terepmunkát.

#### „Nemlinearitás”

Az akadémiai karrierút a legritkább esetben tekinthető egyenletes ütemben előre haladónak, felfelé ívelőnek, az egyéni teljesítmények hullámanak, olykor stagnálnak, vagy az előző időszakhoz képest akár el is maradhatnak. Az életpályán történő előre haladást nagymértékben befolyásolják az adott életszakaszhoz kötődő egyéni ambíciók, élethelyzetek, váratlan életesemények, de az oktatási és a kutatási környezet, illetve azok változásaihoz történő adaptivitás is meghatározó lehet. Egy-egy kudarc, de a tartós sikertelenség ugyanúgy az életpálya természetes velejárója, mint a szerencsefaktorhoz kötődő sporadikus eredmény vagy a huzamos sikerszéria. A karrierút hullámváltozásait az évenkénti beszámoló és a három évenként sorra kerülő átfogó teljesítményértékelések az akadémiai életpálya természetes velejárójának tekintik, az esetleges negatív következmények kiküszöbölésére a vezetők és az érintett munkavállaló egyeztetése alapján (empatikus légkörben, támogató attitűd mentén) kerülhet sor.

#### Átjárhatóság

Az akadémiai életpálya az egyén életútjának különböző ideig tartó, akár a (többszöri) ki- és belépést is magába foglaló szakasza. Az akadémiai világban dolgozók többsége a felsőoktatásból az Egyetemen lép a munkaerőpiacra és onnan is megy nyugdíjba, egyesek a gyakorlati életből érkeznek a katedrára, mások éppen a gyakorlat kihívásaiért adják fel a katedrájukat, de olyanok is vannak, akik folyamatos átjárásban vagy éppen átfedésben vannak a két világ között. Figyelembe kell venni a kutatóintézetekből érkezők és oda távozóknak szempontjait is, ahogyan a más felsőoktatási intézmények gerjesztette mobilitásra is készen kell állni. Az életpálya-modell az egyéni és az intézményi (intézeti) érdek összehangolásával képes megfelelően kezelni az akadémia és a praxis világa, valamint az akadémiai világon belüli munkaerőáramlás kihívásait.

#### Érdemek

Az akadémiai életpályamodellben a meritokrácia központi szerepet foglal el, melynek szellemében az intézmény (az intézet) érdekében tett kiemelkedő szolgálat vagy a kutatói közösség által elismert kiváló tudományos teljesítmény (műhelyteremtő hatás), valamint az oktatással, tehetséggondozással, tudományos utánpótlás-neveléssel, mentorálással összefüggő feladatok példamutató ellátása is fontos érdemeknek tekintendő, melyek a karrierút során intézményesített biztonságot garantál az egyén számára.

A Budapesti Corvinus Egyetemen különböző vezetői beosztásokban (pl. rektor, kancellár, rektorhelyettes, dékán, főigazgató, intézetigazgató, doktori iskola vezető), tekintélyes testületek élén (pl. Egyetemi Doktori Tanács elnöke) ellátott feladat, a habilitált doktor és az MTA doktora cím megszerzése, díjak, kitüntetések kiérdemlése olyan fokú megbecsüléssel jár, amely a pozíció betöltését követő alkalmazás (az oktatói státuszba történő visszatérés), illetve a három évenként sorra kerülő teljesítményértékelés során feltétlenül figyelembe veendő.

A megbecsülés legmagasabb szintű kifejeződése a „*Rector Emeritus*”, a „*Professor Emeritus*” és a „*Törzstag Emeritus*”, illetve *Emerita* címek adományozása, az ilyen címmel rendelkezőknek az akadémiai közösségbe történő aktív bevonása.

### Egyenlő bánásmód

Az életpályamodell különös hangsúlyt fektet arra, hogy a nők akadémiai karrierjét befolyásoló társadalmi szerepvállalások (például a gyermekvállalás- és nevelés) figyelembe legyenek véve az egyes munkakör típusok, munkaköri besorolások megítélésénél. Ezen túlmenően az egyes munkaköri típusokba tartozók értékelése elsősorban az azonos beosztásban és munkaköri típusban, besorolásban dolgozókkal történő összehasonlításban releváns (tehát egy oktatáshangsúlyos docens teljesítménye nem egy kutatóhangsúlyos docens eredményéhez illesztve méretek meg), az intézmény (az intézet) értékvalasztásától függetlenül minden oktatót és kutatót megillet az egyenlő bánásmód.

### Transzparencia

Az életpályamodell a Corvinus minden oktatói-kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalója számára egyértelmű, világos, az intézmény stratégiájához (víziójához) illeszkedő elveket, az elvárások teljesítése esetén garantált pályáivet, versenyképes jövedelmet biztosít. Az életpályamodell fontos eleme, hogy ugyanazon oktatói-kutatói beosztásokban és munkaköri típusokban alkalmazott munkavállalók alapbére között meglévő differenciát kizárólag a transzparens teljesítmények generálják.

### Foglalkoztatási feltételek, ösztönzés

Az akadémiai életpályamodell fontos sajátossága, hogy nemcsak elvárásokat határoz meg, hanem különböző eszközökkel ösztönzi is annak megvalósulását.

A modell az életút egyes állomásain való kiváló teljesítéshez támogatást biztosít, és garantált, és egyre inkább versenyképes alappérral ismeri el a Corvinus stratégiai céljainak (víziójának) megvalósításában való közreműködést. Az ösztönzés kiemelt eleme a kiválóság anyagi elismerése, a kutatómunka, az oktatásfejlesztés támogatása, a szolgálat megbecsülése, a pályáiv egyes állomásaira történő eljutást célul kitűzők számára ösztöndíj biztosítása, a *sabbatical* (alkotói szabadság) finanszírozása.

Az akadémiai életpályamodell bevezetését követően a docensi, tudományos főmunkatársi munkaköri besorolásig a különféle munkaköri típusokba újonnan felvett alkalmazottak érdemeinek munkajogi vonatkozású elismerésének egyik eleme a határozatlan időre szóló alkalmazás elnyerése, mely a maximum öt évre szóló határozott idejű foglalkoztatást követi.

## 3. Akadémiai munkakörök meghatározása

- 1. Gyakornok** (*Teaching assistant*): szakirányú mesterszakos végzettséggel rendelkezik, alapszakos szemináriumok oktatásában vállal feladatot, mentoroktatóval részt vesz mesterszakos szeminárium oktatásában, felkészül a PhD képzésben való részvételre, sikeres felvételt követően önálló kutatási iránnyal rendelkezik, aktív doktori hallgató a szakterületének megfelelő doktori iskolában, valamint segíti az Intézet munkáját (pl. konferenciaszervezés).

Foglalkoztatása: Határozott idejű munkaszerződéssel

- a) a PhD képzés megkezdéséig, de legfeljebb egy évre, egy alkalommal egy évvel meghosszabbítható;
- b) a PhD képzés megkezdését követően, legfeljebb 3 évre az éves teljesítményértékelés eredményétől függően egy-két évvel hosszabbítható a komplexvizsga megszerzéséig.

2. **Egyetemi tanársegéd** (*Assistant lecturer*): szakirányú mesterszakos végzettséggel, valamint a doktori képzésben elért sikeres komplex vizsgával rendelkezik, aki a szakirodalomban, illetve egy bizonyos tudományterületen az átlagosnál nagyobb jártasságot, tehetséget mutat, az adott tudományterületen mérhető publikálási tevékenységet is folytat. Feladata szemináriumok és gyakorlatok tartása, illetve az intézet oktatási munkájának segítése.

Foglalkoztatása: Határozott idejű munkaszerződéssel

- a) új belépőként, legfeljebb 1 évre, mely az éves teljesítményértékelés eredményétől függően a munkaviszony több ízben egy-két évvel hosszabbítható. A munkaviszony maximális időtartama az Mt. szerint a BCE-n történő korábbi alkalmazásokat is figyelembe véve legfeljebb 5 év. Ezt követően a PhD megszerzésére konkrét határidővállalás szükséges, melynek elmulasztása esetén a munkaviszony megszűnik.
- b) a BCE-s gyakornoki alkalmazást követően az éves teljesítményértékelés eredményétől függően a munkaviszony több ízben egy-két évvel hosszabbítható. A munkaviszony maximális időtartama az Mt. szerint a BCE-n történő korábbi alkalmazásokat is figyelembe véve legfeljebb 5 év. Ezt követően a PhD megszerzésére konkrét határidővállalás szükséges, melynek elmulasztása esetén a munkaviszony megszűnik.

3. **Tudományos segédmunkatárs** (*Research assistant*): szakirányú mesterszakos végzettséggel, valamint a doktori képzésben elért sikeres komplex vizsgával rendelkezik, aki a szakirodalomban, illetve egy bizonyos tudományterületen az átlagosnál nagyobb jártasságot, tehetséget mutat, az adott tudományterületen mérhető publikálási tevékenységet is folytat. Irányítás mellett önálló vagy csoportos kutatói tevékenységet végez, esetenként részt vesz az oktatásban.

Foglalkoztatása: tanársegéd munkakörnél leírtak szerint.

4. **Mesteroktató I.** (*Lecturer*): legalább 10 év szakmai tapasztalattal rendelkezik, több kurzusban oktat posztgraduális szintig, képzésfejlesztési teendőket is ellát. Oktatói tevékenységét folyamatosan fejleszti és fenntartja, emellett önálló kutatói vagy szakmai munkát, és tananyagfejlesztést végez.

Foglalkoztatása: új belépő esetén:

- a.) legfeljebb 3 évre szóló munkaszerződés, mely az éves teljesítményértékelés eredményétől függően maximum 5 évre meghosszabbítható, vagy határozatlan munkaviszonnyá alakítható,
- b.) kivételi eljárásban, rektori engedéllyel a munkaviszony határozatlan időre is köthető.

5. **Egyetemi adjunktus** (*Senior assistant professor*): doktori fokozattal rendelkezik, és a fokozatszerzést követően posztdoktori kutatói teljesítménnyel. Oktatási feladatokat lát el posztgraduális szintig, önálló kutatómunkát végez, tudományterületén rendszeresen publikál, kutatási támogatásokat nyer el. Oktatói és tudományos eredményekkel rendelkezik saját tudományterületén.

Foglalkoztatása: új belépő esetén a mesteroktató I. munkakörnél leírtak szerint.

6. **Tudományos munkatárs** (*Post doc/Research fellow*): kutatói vagy kutatással kapcsolatos tevékenységet végez önállóan vagy kutatói csapat tagjaként. Rendszeresen magasan jegyzett tudományos folyóiratokban publikál, vagy monográfiákat, jegyzett konferenciaközleményeket, szabadalmakat szerez kutatásaiból. Jelentős mértékben hozzájárul az intézet kutatási potenciáljához, kutatási projektjeinek tervezéséhez, megvalósításához.

Foglalkoztatása: új belépő esetén a mesteroktató I. munkakörnél leírtak szerint.

7. **Mesteroktató II.** (*Senior Lecturer/Professor of practice*): legalább 15 év szakmai tapasztalattal és azon belül középvezetői, vezetői múlttal rendelkezik. Szerepet vállal gyakorlati jellegű ismeretek tanításában, valamint a hallgatók, illetve oktatók számára értékes együttműködést alakít ki kutatást, vagy más jellegű szakmai tevékenység területén. Részt vesz szakmai készségek és kompetenciák fejlesztésében, valamint a vezetői képességek hallgatóknak való átadásában.

Foglalkoztatása: új belépő esetén a Felek eltérő megállapodásának hiányában határozatlan időre szóló munkaszerződéssel.

8. **Egyetemi docens** (*Associate professor*): Oktatói és kutatói munkát végez, kiemelkedő oktatói és tudományos eredményekkel rendelkezik saját tudományterületén, önálló kutatómunkát végez tudományterületén rendszeresen publikál, kutatási támogatásokat nyer el, kutatási projekteket vezet. Több kurzusban oktat posztgraduális szinten is, képzésfejlesztést irányít.

Foglalkoztatása a munkaviszony a Felek eltérő megállapodásának hiányában határozatlan időre szól.

9. **Tudományos főmunkatárs** (*Senior research fellow*): hazailag kiemelkedő és nemzetközileg beágyazott kutatói tevékenységet folytat. Képes és alkalmas önálló kutatócsoport vezetésére, kialakítására. Jelentős részt vállal kutatási pályázatok szakmai előkészítésében és menedzselésében. Bevonja a doktorandusz hallgatókat, valamint a tudományos segédmunkatárs, munkatárs kollégáit a kutatásaiba. Kutatási eredményeit oktatási tevékenysége keretében megosztja a hallgatókkal is.

Foglalkoztatása: új belépő esetén a munkaviszony a Felek eltérő megállapodásának hiányában határozatlan időre szól.

10. **Egyetemi tanár** (*University professor/Full professor*): a legmagasabb akadémiai fokozat, legfőképp felelőssége az egyetemen saját tudományterületén a kutatási kiválóság megszervezése, elérése. Kiemelkedő, nemzetközi szintű oktatói és tudományos eredményekkel rendelkezik saját tudományterületén, önálló kutatómunkát végez, tudományterületén rendszeresen publikál, kutatási támogatásokat nyer el, kutatási projekteket vezet. Oktatási tevékenységekben vezetői szerepet tölt be az intézetben, több kurzusban is oktat posztgraduális szintig.

Foglalkoztatása: új belépő esetén a munkaviszony a Felek eltérő megállapodásának hiányában határozatlan időre szól.

11. **Kutató professzor/Tudományos tanácsadó** (*Research professor*): az egyetemen zajló kutatások vezetését és a posztgraduális hallgatók kutatói munkájának irányítását végzi. Jelentős kutatási és tudományos tapasztalatokkal és eredményekkel rendelkezik, nemzetközi szinten elismert kutató a tudományterületén, a kutatásban nyújt kiemelkedő teljesítményt. Az egyetem kutatási potenciálját nemzetközi elismertségével erősíti.

Foglalkoztatása: új belépő esetén a munkaviszony a Felek eltérő megállapodásának hiányában határozatlan időre szól.

#### 4. Akadémiai munkakörhöz tartozó munkaköri követelmények

Munkaköri kategóriák	Munkaköri követelmények (végzettség, tapasztalat)
1.Gyakornok	<ul style="list-style-type: none"> <li>MSc/MA végzettség;</li> <li>PhD képzésre jelentkezés;</li> <li>PhD tanulmányok folytatása, komplex vizsga megszerzése;</li> </ul>
2.Egyetemi tanársegéd	<ul style="list-style-type: none"> <li>PhD képzésben szerzett komplex vizsga;</li> <li>Felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat vagy kutatóhelyen szerzett kutatási tapasztalat;</li> <li>legalább egy kurzus oktatása lehetőség szerint idegen nyelven, vagy egy kutatási projektben való részvétel, publikációs tevékenység kifejtése</li> </ul>

<b>3.Tudományos segéd-munkatárs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PhD képzésben szerzett komplex vizsga;</li> <li>• Felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat vagy kutatóhelyen szerzett kutatási tapasztalat;</li> <li>• oktatási tevékenység végzése,</li> <li>• egy kutatási projektben való részvétel; résztémákban önálló kutatások végzése; az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is.</li> </ul>
<b>4.Mesteroktató I.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MSc/MA végzettség;</li> <li>• legalább 10 éves szakmai-gyakorlati tapasztalat;</li> <li>• az oktatott tárgyát magába foglaló tudományágban az elvárt színvonalú oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez szükséges felkészültség, idegen nyelven is.</li> </ul>
<b>5.Egyetemi adjunktus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PhD fokozat;</li> <li>• legalább 3 éves felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat, vagy</li> <li>• legalább 3 éves szakmai tapasztalat;</li> <li>• az oktatott tárgyát magába foglaló tudományágban az elvárt színvonalú oktatáshoz szükséges felkészültség(tudás, tapasztalat, idegen nyelvismeret).</li> <li>• Kutatási eredmények, rendszeres hazai és nemzetközi publikációk.</li> </ul>
<b>6.Tudományos munkatárs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PhD fokozat;</li> <li>• legalább 3 éves felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat, vagy</li> <li>• legalább 3 éves kutatóhelyen szerzett kutatási tapasztalat;</li> <li>• Kutatási eredmények, rendszeres hazai és nemzetközi publikációk idegen nyelven is;</li> <li>• önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés;</li> <li>• oktatási tevékenység.</li> </ul>
<b>7.Mesteroktató II./Professor of practice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MSc/MA végzettség;</li> <li>• legalább 15 éves szakmai – gyakorlati tapasztalat.</li> </ul>
<b>8.Egyetemi docens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• legalább 3 éve megszerzett PhD fokozat;</li> <li>• docensi előmenetelre vonatkozó szabályok szerint megfelelő felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat, és/vagy legalább 10 éves szakmai tapasztalat;</li> <li>• Kutatási eredmények, rendszeres hazai és nemzetközi publikációk idegen nyelven is;</li> <li>• Oktatásfejlesztési tevékenység végzése (tananyagfejlesztés, módszertani fejlesztés);</li> <li>• Doktorjelöltek munkájának irányítása; habilitált docensek esetében részvétel doktori és habilitációs eljárásokban;</li> <li>• Kutatási pályázatok elnyerése; kutatási pályázatok vezetése, vagy az azokban való közreműködés;</li> <li>• Részvétel az intézményi, a hazai és a nemzetközi szakmai-tudományos közéletben;</li> <li>• tudományterületén rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása;</li> <li>• Rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is.</li> </ul>
<b>9.Tudományos főmunkatárs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legalább 3 éve megszerzett PhD;</li> <li>• Megfelelő felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat, és/vagy</li> <li>• Legalább 10 éves kutatóhelyen szerzett kutatási tapasztalat;</li> <li>• Tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások, pályázatok szerzése;</li> <li>• Kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása;</li> <li>• Önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés;</li> <li>• Kutatási eredmények, rendszeres hazai és nemzetközi publikációk;</li> <li>• Részvétel az intézményi, a hazai és a nemzetközi szakmai-tudományos közéletben;</li> <li>• tudományterületén rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása;</li> <li>• Részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban;</li> <li>• tudományos utánpótlás-nevelés (pl. tudományos diákköri dolgozat konzultálása, mentorálás).</li> </ul>
<b>10.Egyetemi tanár</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyetemi tanári címmel rendelkezik;</li> <li>• A címre való felterjesztéshez MAB elvárások (habilitáció vagy azzal egyenértékű, a rektor által igazolt nemzetközi oktatási tapasztalat) teljesítése;</li> <li>• Felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat;</li> <li>• Oktatásfejlesztési tevékenység végzése, irányítása; (tananyag önálló összeállítása, tananyagfejlesztés, módszertani fejlesztés);</li> <li>• Doktorjelöltek munkájának irányítása; doktori képzésben irányító jellegű közreműködés, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban;</li> <li>• Tudományterületén, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása;</li> <li>• Tudományos és tudomány szervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben a tudományága, az Egyetem, illetőleg az ország szakmai képviselése,</li> <li>• Kutatási pályázatok elnyerése; kutatási pályázatok vezetése, vagy az azokban való közreműködés;</li> <li>• Részvétel az intézményi, a hazai és a nemzetközi szakmai-tudományos közéletben;</li> <li>• tudományterületén rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása;</li> <li>• Rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is.</li> <li>• Kutatási projektek vezetése;</li> <li>• Kutatási eredményeiről szakterületének legrangosabb nemzetközi folyóirataiban, magas presztízsű kiadók gondozásában rendszeres publikál;</li> <li>• Műhelyt teremt, tudományos utánpótlásnevelésben elért eredményei vannak.</li> </ul>
<b>11.Kutató professzor/ Tudományos tanácsadó</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PhD; MTA doktora cím;</li> <li>• Felsőoktatásban szerzett oktatói-kutatói tapasztalat vagy kutatóhelyen szerzett kutatási tapasztalat;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kutatási eredményeiről szakterületének legrangosabb nemzetközi folyóirataiban, magas presztízsű kiadók gondozásában rendszeres publikál;</li> <li>• Műhelyteremtő hatással bír, amelyet kutatási műhelyek vezetésével igazol, tudományos utánpótlásnevelésben elért eredményei vannak</li> <li>• Részvétel a doktori képzésben, doktori és habilitációs eljárásokban;</li> <li>• Tudományterületén, tudományos feladatok megoldásának irányítása, kutatói csoportok tevékenységének összefogása, irányítása;</li> <li>• Tudományos és tudományos szervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben a tudományága, az Egyetem, illetőleg az ország szakmai képviselője,</li> <li>• Kutatási pályázatok elnyerése; kutatási pályázatok vezetése.</li> </ul>
--	--

## 5. Jövőbeni teljesítményelvárások az akadémiai munkakörökben, munkaköri típusok szerint

### 5.1. Oktatási teljesítményelvárások

#### 5.1.1. Oktatási óraterhelés – kvantitatív elvárások

Az oktatási teljesítményelvárások kialakításakor az akadémiai életpályamodellel alapvetően a törvényi teljesítményelvárásokból indul ki<sup>4</sup>, és határozza meg a Corvinus oktatási tevékenységeihez közvetlenül köthető alábbi konkrét feladatokat:

#### a.) Tanításra fordított idő, azaz kötelező óraterhelés:

- órátartás (előadás, szeminárium, gyakorlat);
- konzultáció, neptunban rögzített fogadóórák tartása legfeljebb 2 tanóra időkeretben;
- szakszemináriumok vezetése az FSZ-ben meghatározott mértékben;

#### b.) Oktatással és az intézményi működéssel összefüggő feladatok, szolgálat, így különösen:

- dolgozatjavítás, vizsgáztatás;
- felvételi és záróvizsgáztatás;
- az intézetek működését segítő, felvételi, illetve záróvizsgákon való közreműködés;
- tehetséggondozás, tudományos utánpótlás nevelés,
- képzés- és tananyagfejlesztés;
- oktatási-képzési pályázatokon való indulás;
- oktatási-képzési projekt vezetése, abban való részvétel;
- oktatói-kutatói mentorálása;
- a szolgálat tevékenységének meghatározása az szolgálatra vonatkozó elvárások pontban

#### c.) Tudományos kutatómunka, különösen:

- kutatási pályázatokon való indulás,
- kutatási projektek vezetése, abban való részvétel;
- magas presztízsű folyóiratokban, rangos könyvkiadóknál tudományos munkák publikálása.

A fentiek szerint megfogalmazott munkaköri feladatok elvégzését az alapbér kompenzálja.

Az Egyetem az Nftv. szerinti szabályok betartása mellett, hosszú távú stratégiai céljai megvalósítása érdekében az akadémiai életpályamodellelben lehetőséget kíván biztosítani az oktató-kutató munkakörökben foglalkoztatottak

<sup>4</sup> Nftv. 26. § (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből - két egymást követő tanulmányi félév átlagában - egyetemi tanári munkakörben legalább heti 8, docensi munkakörben legalább heti 10, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti 12 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást - a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenységet - folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben - munkaköri feladatként - a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével és igénylik az oktató szakértelmét. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.

számára az oktatási, kutatási, és szolgálatként meghatározott tevékenységek arányának differenciált meghatározására.

Ennek megfelelően három munkakör típus létrehozásával az oktató-kutatók lehetőséget kapnak, hogy az Egyetem stratégiai céljaihoz való egyéni hozzájárulásuk, személyes akadémiai ambíciójuk szerint válasszanak hároméves kitekintésben az oktatási, kutatási, és szolgálatként meghatározott tevékenységeik arányait illetően az alábbiak alapján.

- **Kiegyensúlyozott munkaköri típus** választása esetén az oktatási és kutatási terhelés, feladatmegosztás megállapítása az Nftv. szerinti szabály szerint történik.
- **Oktatáshangsúlyos munkaköri típus** választása esetén a kiegyensúlyozott munkaköri típus oktatási elvárásaihoz képest az alábbi táblázat szerint nő az óraterhelés, és csökken a kutatási, publikációs elvárás.
- **Kutatáshangsúlyos munkaköri típus** választása esetén a kiegyensúlyozott munkaköri típus oktatási elvárásaihoz képest az alábbi táblázat szerint csökken az óraterhelés és nő a kutatási és publikációs elvárás.

Munkaköri besorolás	Tanításra fordított idő, kötelező óraterhelés (45 perc/hét/félév két félév átlagában)								
	Oktatáshangsúlyos			Kiegyensúlyozott			Kutatáshangsúlyos		
	Óraterhelés	Ebből szakszeminárium	Ebből fogadóóra	Óraterhelés	Ebből szakszeminárium	Ebből fogadóóra	Óraterhelés	Ebből szakszeminárium	Ebből fogadóóra
Gyakornok	Felkészülés a PhD komplexvizsgára, 3 időszáv hospitálás, oktatásszervezés, 3 időszáv oktatás								
Tanárségéd				12	2	2			
Tudományos segédmunkatárs				2	opcionális	0			
Mesteroktató I.	16-18	2	2						
Adjunktus*	16-18	2	2	12	2	2	6	2	1
Tudományos munkatárs				2	opcionális	0			
Mesteroktató II. (professor of practice)	12	2	2						
Docens /habil. Docens	13-15	2	2	10	2	2	5	2	1
Tudományos főmunkatárs				2	opcionális	0			
Egyetemi tanár	10-12	2	2	8	2	1	4	2	1
Kutató professzor /Tudományos tanácsadó				2	opcionális	0			

Az intézetvezető felelőssége, hogy az oktató-kutató - a tanárok tekintetében a kompetenciaközpont vezetője - az akadémiai év két egymást követő félévének átlagában az egyes munkaköri típusokban előírt óraterheléssel rendelkezzen. Ennek érdekében a vezető éves kitekintésben, féléves szemeszterekre bontva részletes tervet készít a tanévi óraterhelésére vonatkozóan, melynek biztosítania kell az oktató-kutató- tanár munkaköri típusba történő besorolása szerinti kötelező óraterhelés betartását.

Amennyiben a szervezeti egységben nem tervezett módon többlet kapacitásigény jelentkezik, úgy bármely oktató-kutató-tanár munkaköri típusban a rendkívüli oktatási többletteljesítményét (ROK) az elvárt óraterhelés 10%-át meghaladó mértéken felül legfeljebb a saját munkaköri típus besorolásához tartozó óraterhelés legfeljebb az 50%-os mértékig lehetséges anyagilag kompenzálni. Az oktatáshangsúlyos típusban azonban az oktatási terhelés nem haladhatja meg a 20 órát.

Az oktató-kutatót a rendkívüli óraterhelés kompenzálására a mindenkor érvényes ROK szabályozásának keretei között meghatározott, erre vonatkozó megállapodás szerinti díjazás illeti meg az alapbéren felül.

### 5.1.2. Oktatási kiválóság – kvalitatív elvárások

Az oktatási tevékenységhez kapcsolódó kvantitatív elvárásokat az Egyetem stratégiai céljaiból levezetett minőségi kritériumok mentén meghatározott elvárások egészítik ki, melyek az Egyetem stratégiai céljaihoz illeszkedő, nemzetközi benchmarkokhoz igazodnak, magas szintű elvárásokat közvetítenek az oktatás területén. Az oktatási kiválóság elérését célzó elvárások az oktató-kutató-tanár oktatási kompetenciáinak fejlesztésére, érvényesülésére, az oktatási módszerek megújításához, azok sikeres alkalmazásához kapcsolódnak, valamint a hallgatók tanulásának támogatására, tehetségének (potenciál, képesség) kibontakoztatására, a tőlük kapott visszajelzéseinek eredményeire építenek.

Ennek megfelelően az oktatásra vonatkozó kvalitatív elvárásokat, úgymint: a tanítás minőségét, a tanulási környezetet és a hallgatói eredményeket négydimenziós tevékenységmodell alapján lehet értékelni a jövőben.

**1. Tudatos szakmai fejlődés dimenzió:**

A saját tevékenysége magas – mesterszintű – színvonalának fenntartása érdekében tudatosan irányítja szakmai fejlődését. Szakmai fejlődése ön vezérelt: képes felismerni hiányosságait, fejlesztendő területeit, kijelölni önmaga számára a fejlődés irányát, és reflektálni a fejlődési folyamatra. A tevékenységeihez kötődően tájékozódik a szakirodalomban, jó intézményi gyakorlatok alkalmazását támogató oktatói közösségek résztvevője, továbbképzéseken és pályázati programokban, konferenciákon vesz részt, követi szakterületének új eredményeit.

**2. Feltáró-elemző tevékenységek dimenzió:**

Az oktató/tanár elfogadja, hogy saját és szakmai közösségei munkájának folyamatos fejlesztése a gyakorlat megismerésén kell, hogy alapuljon. A feltáró-elemző tevékenységének célja, hogy a saját és intézményi gyakorlatának szisztematikus megismerése során keletkezett információk értékelésének és elemzésének eredményei a gyakorlatba visszacsatolódnak, megteremtve ezzel a tényekre alapozott fejlődés lehetőségét. Intézményét, szakmai közösségeit támogatja a pedagógiai jelenségek, problémák tényeken alapuló feltárásában, megértésében.

**3. Fejlesztő-újító tevékenységek dimenzió:**

Az oktató/ tanár felismeri és értelmezi azokat az oktató munkája során felmerülő pedagógiai jelenségeket, problémákat, amelyek beavatkozást, fejlesztést kívánnak. Aktív szerepet vállal a fejlesztési folyamatok megtervezésében, kivitelezésében, intézménye jó gyakorlatainak kialakításában és terjesztésében. Ahhoz, hogy a fejlesztéseket szakszerűen tudja megtervezni és kivitelezni, tájékozódik a hazai és nemzetközi fejlesztési tapasztalatokról, kutatási eredményekről. Maga is tényekre, adatokra alapozza önállóan vagy másokkal együttműködve végzett fejlesztéseit. Részt vállal a fejlesztési eredmények értékelésében, az eredmények, tapasztalatok megosztásában.

**4. Tudásmegosztó-segítő tevékenységek dimenzió:**

A szakmai támogatás, mentorálás elemei jelen vannak tevékenységében: szakmai tapasztalatainak bemutatásával, megosztásával segíti a kollégái fejlődését; szakmai segítséget ad oktatótársainak; továbbá változatos formákban és platformokon segíti az intézményén belüli vagy kívüli oktatói közösségek szakmai fejlődését.

Az alábbi táblázatok részletezik az egyes dimenziók szerinti kritériumokat.

1. Tanítás minősége		
Dimenziók	Értékelési szempontok	Mérés
1. Tudatos szakmai fejlődés	Fontos számára szakmai és szakmódszertani tudásának folyamatos megújítása, a megszerzett tudását a pedagógiai gyakorlatában eredményesen alkalmazza.	Oktatói beszámoló: elvégzett továbbképzés/tanfolyam/hospitálás
	Ismeri és tudatosan felhasználja szakterülete, tantárgya kapcsolatait más műveltségterületekkel, tantárgyakkal.	Oktató önértékelés
	Elkötelezett a reflektív gyakorlat és az általa eredményezett adaptáció és innováció iránt.	kurzus portfólió
2. Fejlesztő-újító: Oktatásmódszertan	Elkötelezett a saját tanítási és tanulási stratégiáinak, módszereinek bővítése iránt.	kurzus portfólió
	Megfelelő kultúra, hajlandóság a meglévő modellek és munkavégzési gyakorlatok felülvizsgálatára.	kurzus portfólió

	Intenzív tanulási élményt támogató eszközök használata, fejlesztése, kidolgozása.	HALVEL, óralátogatás eredménye
	Oktatásfejlesztés (oktatás célú publikációk, tananyagfejlesztés).	publikációk
<b>3. Feltáró-elemző:</b> Tanulás támogatása	Tervezés és tanítás során figyel a differenciálás, egyéni tanulási utak biztosítására (a tantervi tartalmak, az értékelési eljárás és tanítási stratégiák összekapcsolása annak érdekében, hogy megteremtse a személyre szabott oktatást minden egyes hallgató számára).	óratervek értékelése, HALVEL
	Tanuló-támogatás (például mentorálás és karrier tanácsadás); tanulók tanulásának segítése (fókuszálva a bemeneti tényezőkre, mint például az új pedagógiai eszközök bevezetése, vagy fókuszálva a kimeneti tényezőkre, mint például a tanulók egy-egy konkrét képességének fejlesztése).	neptun/moodle konzultációs adatok, tanulói visszajelzés
	Tanórán, konzultáción kívüli oktatási tevékenységek, tehetséggondozás (pl. szakkollégiumi, diákszervezeti szakmai munkában való részvétel), hátránykompenzáció.	neptun/moodle konzultációs adatok, hallgatói visszajelzés
<b>4. Fejlesztő-elemző:</b> Értékelések	Tanulást támogató értékelés alkalmazása. Változatos pedagógiai értékelési módszereket alkalmaz, a nevelési-oktatási folyamatban célozottan alkalmazza a diagnosztikus, a fejlesztő és összegző értékelési formákat.	portfólió, HALVEL
	Részletes, a tanuló számára konstruktív visszajelzést ad, amely segíti a tanuló további fejlődését.	portfólió, HALVEL
	Módszereivel és értékelésével elősegíti a tanulók önértékelési képességének kialakulását, fejlődését.	portfólió, hallgatói visszajelzés
<b>5. Tudásmegosztó:</b> Egyetemi stratégiai céloknak megfelelés	Pedagógiai folyamatok, tevékenységek és értékelés tervezése, összhangja a tanulási eredményekkel.	portfólió(képzésfejlesztési, értékelési visszajelzés, szakfelelősi visszajelzés)
	Tiszteletben tartja a tanulók személyiségét, tudatosan keresi a bennük rejlő értékeket, a tanulókhöz felelősen és elfogadóan viszonyul. (A tanulók hibázásait, tévesztéseit a tanulási folyamat szerves részeinek tekinti, és a megértést elősegítő módon reagál rájuk.)	portfólió (önértékelés)

<b>2. Tanulási környezet</b>		
<b>Dimenzió</b>	<b>Értékelési szempontok</b>	<b>Mérés</b>
<b>6. Fejlesztő-újító:</b> Tanulás légköre	Nyugodt és biztonságos nevelési, tanulási környezetet teremt.	HALVEL, óralátogatás eredménye
	A tanulók hibázásait, tévesztéseit a tanulási folyamat szerves részének tekinti, és megértést elősegítő módon reagál rájuk.	HALVEL, óralátogatás eredménye
<b>7. Fejlesztő-újító:</b> Digitalizáció	Az IKT használata a tantervfeldolgozás forradalmasítása és az adminisztrációs rendszerek korszerűsítése érdekében.	HALVEL, moodle adatok
	Kihasználja az új technológiai lehetőségeket az oktató-hallgató interakció javítása és a hallgatók fejlődésének jobb mérése érdekében.	HALVEL, moodle adatok
	Az IKT eszközök, mint logikus, az adott LeO elérésére leginkább alkalmas módszerek jelennek meg a tantárgy oktatásában.	portfólió
<b>8. Tudásmegosztó:</b> Együttműködés közösségiesedés, műhelyteremtés	Együttműködik a minőségi tanítást támogató szervezeti egységekkel a kurrikulum implementációjának megtervezésében.	portfólió (szakfelelősi értékelés, azonos tantárgyan tanító kolléga, azonos oktatási műhelyben résztvevő kolléga)
	Megteremti az általa irányított oktatási folyamat során az együttműködési képességek fejlődéséhez szükséges feltételeket.	portfólió (szakfelelősi értékelés, azonos tantárgyan tanító kolléga, azonos oktatási műhelyben résztvevő kolléga)
	Együttműködik a többi oktatóval, a szakon belül együttműködésre nyitott.	portfólió (szakfelelősi értékelés, azonos tantárgyan tanító kolléga, azonos oktatási műhelyben résztvevő kolléga)
	Tantárgyakat fejleszt, tárgyfelelősként mentorálja a tantárgyi oktatókat.	portfólió (szakfelelősi értékelés, azonos tantárgyan tanító kolléga, azonos oktatási műhelyben résztvevő kolléga)
	Biztosítja/elősegíti/előmozdítja a tantárgyan belül az egyes szemináriumi csoportokban a tanulási környezet – viszonylagos – standardizálását.	portfólió (szakfelelősi értékelés, azonos tantárgyan tanító kolléga, azonos oktatási műhelyben résztvevő kolléga)
	Aktív résztvevője a szakjához kapcsolódó oktatási műhelynek.	portfólió (szakfelelősi értékelés, azonos tantárgyan tanító kolléga, azonos oktatási műhelyben résztvevő kolléga)
	Utánpótlást nevel.	tanszékvezető, intézetvezető értékelése

A fenti kritériumok szerint az Egyetem a közeljövőben megteremti a teljesítményelvárások szerinti oktatási teljesítménymérés feltételeit, módszereit, melyek először a 2021. évi célok kijelölésében, majd értékelésében alkalmazhatók.

## 6. Kutatási teljesítményelvárások

A rendszer kulcsfontosságú eleme a tudományos teljesítményelvárások meghatározása, amely az akadémiai közösség sokszínűségéből fakadóan elsődlegesen különböző műfajú és minőségű publikációkban kell, hogy testet öltjön.

Elvárt a publikációkban testet öltő tudományos kutatások végzése, ezeket az egyén sikeres karrierútjához és az intézmény presztízsének növeléséhez elengedhetetlen aktivitások kell, hogy kiegészítsék, úgymint:

- tehetséggondozás (pl. tudományos diákköri dolgozat konzultálása, mentorálás);
- tudományos utánpótlás-nevelés (doktori képzésben különböző munkaszerepekben való közreműködés);
- kutatási pályázatok benyújtása, elnyerése;
- kutatási pályázatok vezetése, vagy az azokban való közreműködés;
- részvétel az intézményi, a hazai és a nemzetközi szakmai-tudományos közéletben.

A fentieket meghaladó minden más aktivitás, szolgálat, illetve az elvárt tevékenységet/kutatási teljesítményt minőségileg, mennyiségileg meghaladó az úgynevezett éves teljesítményfejlesztési célkitűzésekben kerül meghatározásra, melyet egyrészt az éves bónusz, másrészt a Corvinus Kutatási Kiválóság (CKK) elismerés odaítélése kompenzál.

### 6.1. A háromévenkénti teljesítményértékelés során a minimális publikációs elvárások az akadémiai oktató-kutató munkaköri típusok szerint az alábbi:

	Oktatáshangsúlyos	Kiegyensúlyozott	Kutatáshangsúlyos
egyetemi tanár	1 db Q2	1 db Q1	1 db Q1 + 1 db Q2
docens	1 db MTA A	1 db Q2	1 db MTA A + 1 db Q2
adjunktus	1 db MTA B	1 db MTA A	1 db MTA A + 1 db MTA B
tanársegéd		Doktori Szabályzat publikációs elvárásrendszer 25/40	

Az Intézetekben elsősorban oktató-kutatói munkakörben preferált az alkalmazás, a kutatóintézetekben pedig a kutatói munkakörben való foglalkoztatást tekinthetjük az elsődlegesnek.

A kutatói munkakörökben a tudományos publikációk mellett a szervezet jellegétől függően elvárásként fogalmazódik meg a policy paper-ek/working paper-ek rendszeres írása.

### 6.2. A kutatói munkakörökhöz rendelt hároméves minimális publikációs elvárások a következők:

Kutatói munkakörök	Publikációs minimum elvárások három év alatt
kutatóprofesszor/tudományos tanácsadó	min. 1,00 CKK
tudományos főmunkatárs	min. 0,75 CKK
tudományos munkatárs	min. 0,5 CKK
tudományos segédmunkatárs	Doktori Szabályzat publikációs elvárásrendszer 25/40

A Corvinus Kutatási Kiválóság (CKK) pontrendszere az egyetemi testületek által jóváhagyott szabályzaton alapszik.

### 6.3. Publikációs elvárások különös szabályai

Az alapbérért a háromévenként sorra kerülő teljesítményértékeléskor elvárt publikációs minimumkövetelmények meghatározása az Egyetem oktatói, kutatói közössége tudományos közlési szokásainak fokozatos módosítását, a nemzetközi kiválóság dinamikus erősödését, továbbá az akadémiai életpálya egyes szakaszaiban történő megmérettetés eredményességének biztosítását szolgálja.

A publikációs elvárások az alábbi alapelveket tükrözik:

- az Egyetem elismertségének növelése egybeesik az oktató, kutató elismertségének növelésével;
- a hazai és a nemzetközi felsőoktatási versenyben alapvető fontosságú a Corvinus oktatói, kutatói tudományos teljesítményének növelése (láthatóság erősítése);
- a nemzetközi felsőoktatási rangsorokban történő előre lépéshez elengedhetetlen magas presztízsű folyóiratokba publikálni, amelyekre magas presztízsű folyóiratokban fognak hivatkozni;
- a publikációk tudományos értékét nem feltétlenül a közzé tevő folyóirat presztízse határozza meg, de a rendszerszintű teljesítményértékelésben mégis hiteles, a szakmai-tudományos közösség által elfogadott adatbázisokat kell alkalmazni;
- olyan mérési rendszert kell létrehozni, amely minden érintett számára transzparens, könnyen értelmezhető;
- az elvárások megfogalmazásakor a Corvinus oktatói, kutatói közösségének elmúlt évekre vonatkozó tudományos teljesítményét kell bázisként értelmezni és ahhoz képest kell a fejlődést meghatározni (beosztásonként kalibrálva);
- a Corvinuson minden oktató, kutató képes és hajlandó a fejlődésre, a tudományos teljesítményének növelésére, amelyhez az Egyetem vezetése biztosítja a megfelelő ösztönzőket és támogatást;
- a minősített oktató-kutatóktól elvárható, hogy nemzetközi folyóiratokba publikáljanak, az egyetemi tanároktól, hogy nemzetközileg kiemelkedő, a docensektől, hogy nemzetközileg jó, az adjunktusoktól, hogy hazai kiemelkedő folyóiratokban jelentessék meg az új tudományos eredményeiket;
- az elvárások a kiegyensúlyozott típusúhoz szabottak, az oktatáshangsúlyos típusban arányosan kisebb, az kutatáshangsúlyos típusban arányosan nagyobbak az elvárások;
- az elvárásrendszer a bevezetést követő 3. évtől felmenő rendszerben felülvizsgálatra kerül.

Az Egyetemen minden, oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalójától elvárt, hogy tudományos kutatómunkát végezzen, eredményeit rendszeresen, magas színvonalon publikálja.

Az elvégzett kutatómunkáról, a megjelent és az MTMT adatbázisban rögzített publikációkról az éves beszámolóban, továbbá a háromévente sorra kerülő teljesítményértékelés során kell számot adni. Az oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatottaktól elvárt, hogy a folyamatos publikációs aktivitás mellett háromévente teljesítsék a beosztásukhoz és a munkaköri típusukhoz rendelt minimumelvárást. Tehát a minimumelvárás nem azt jelenti, hogy az adott oktató-kutatónak háromévente csak a minimumot kell teljesíteni, hanem úgy kell értelmezni, hogy az adott időszakra vonatkozó publikációi között legyen legalább egy olyan minősítésű, amit az alapbérért az elvártak szerint teljesít.

Oktatói munkakörben az alapbérért teljesítendő minimum publikációs követelmény nem lehet a CKK-ban elszámolt (anyagilag elismert) teljesítmény.

Az oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatottak alapbérért elvárt publikációs teljesítményének a *Scimago Journal Ranking* (SJR) adatbázisban szereplő, Q1 vagy Q2 kvartilisbe sorolt, illetve az MTA IX. Osztály folyóiratlistájában hazai A vagy B kategóriájú folyóiratokban kell megjelenennie.

Az alapbérért elvárt minimum publikációs követelmény teljesítése akkor tekinthető elfogadottnak, ha az oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló affiliációjában szerepel a Budapesti Corvinus Egyetem. A munkavállaló affiliációjában a Budapesti Corvinus Egyetem mellett más hazai vagy nemzetközi felsőoktatási intézmények, illetve kutatóhelyek is szerepelhetnek, azok nem csökkentik a publikációs teljesítmény értékét.

Az SJR listában csak azokat a folyóiratokat lehet figyelembe venni, amelyek egyben a *Web of Science* (Wos) adatbázisban is szerepelnek (ezt a szűrést a <https://www.scimagojr.com/> *Journal Rankings* felületén az *Only WoS Journals* bejelölésével lehet elvégezni). Ez a szűkítés biztosítja az Egyetem számára, hogy stabil, kiegyensúlyozott minősíttségű, a nemzetközi összehasonlíthatóságot hosszabb távon is garantáló folyóiratok felé orientálja az oktatókat, kutatókat. Az SJR lista anomáliáinak kiküszöbölése érdekében kizárólag az a Q-s kvartilis besorolás fogadható el, amelyik egyrészt az oktató-kutató saját kutatási területével, másrészt az Egyetem által meghatározott tudományterületen/tudományágban (az SJR listában *subject areas/subject categories*) született, amennyiben ez vitatott, úgy a kérdésben az Egyetem Kutatási Bizottsága illetékes albizottságának a véleménye a mérvadó. Ha egy folyóirat különböző tudományterületen, illetve tudományágban eltérő kvartilis besorolásokkal rendelkezik, akkor csak abban az esetben fogadható el teljesítésként az adott folyóiratban megjelent cikk, ha a besorolások kvartilis értékei közötti különbség legfeljebb egy kvartilis eltérést mutat és az oktató, kutató által művelt tudományterületen/tudományágban legalább Q1 vagy Q2-es minősítéssel rendelkezik (ha ennek az alapfeltételnek megfelel, akkor a magasabb kvartilis érték is elfogadható).

Az MTA hazai A vagy B kategóriájú folyóiratokat az MTA IX. osztály úgynevezett osztálylistás folyóiratai között kell figyelembe venni úgy, hogy bármely tudományos bizottság A és B folyóirata elfogadható, de alapvetően az oktató, kutató által művelt tudományterület/tudományág a mérvadó. Ha ugyanaz a folyóirat a különböző tudományos bizottságokban eltérő besorolással bír, akkor a magasabb besorolás is figyelembe vehető.

A teljesítményértékeléskor a folyóirat megjelenésének (a befogadónyilatkozat kiállításának) évében érvényes SJR/MTA besorolást kell figyelembe, amennyiben a teljesítményértékeléskor nem került meghatározásra a tárgyévi besorolás, akkor a legutolsó év, illetve az aktuálisan érvényes MTA folyóiratlista kerül figyelembevételre.

A tanársegédek esetében a hatályos Doktori Szabályzatban meghatározott publikációs pontértékeket kell figyelembe venni úgy, hogy a teljesítményértékelés évét megelőző három évben megjelent, az MTMT-ben rögzített tudományos közleményekből 25 pontot lektorált hazai és nemzetközi folyóiratcikkekből, 40 pontot pedig a hároméves összes publikációs teljesítményből kell elérni.

Az életpályamodell ösztönözni kívánja a Corvinus Egyetem által képviselt tudományágakban tipikusnak tekintett, rangos nemzetközi és hazai intézmények munkatársai által fémjelzett, többszereplős kutatásokat és társszerzős publikációk megjelentetését, ezért, ha a társszerzők között (az Egyetemmel munkaviszonyban nem álló hallgatók, doktoranduszok kivételével) Budapesti Corvinus Egyetem affiliációval rendelkező munkavállaló van, akkor az alábbiakban meghatározottak szerint kerülnek elfogadásra a publikációs teljesítmények (amennyiben a BCE affiliációjú hallgató, doktorandusz nem munkavállalója az egyetemnek, akkor az Ő társszerzői közreműködése tekintetében nem kell alkalmazni az alábbi táblázatban foglaltakat).

Szerzőnkénti részesedés: $[1-(N-1)*0,2]$ , ha $N \leq 4$ ; $1/N$ , ha $N > 4$		
BCE affiliációjú szerzők száma	Szerzőnkénti rész	Összes rész
1	1,0000	1,0000
2	0,8000	1,6000
3	0,6000	1,8000
4	0,4000	1,6000
5	0,2000	1,0000
6	0,1667	1,0000
7	0,1429	1,0000
8	0,1250	1,0000
9	0,1111	1,0000
10	0,1000	1,0000
11	0,0909	1,0000
12	0,0833	1,0000



### 6.3. Szolgálatra vonatkozó elvárások

A szakmai-tudományos közéletben való részvétel, a szolgálati tevékenységek ellátásának értékelése szintén alapos mérlegelést igényel azok sokrétűsége, összetettsége miatt.

A szolgálat keretében végzett munka, mely - az alapbérért elvárt teljesítmény részeként definiált - az alábbi tevékenységek ellátásában nyilvánulhat meg:

- az intézmény testületeiben, bizottságaiban betöltött választott vagy delegált pozíciók (ide nem értve a vezetői, szakmai irányítói minőségben vagy hivatalból ellátott feladatokat);
- eseti bírálói, szakértői bizottságokban végzett tevékenységet,
- országos vagy nemzetközi szakmai, tudományos testületekben választott tisztségek betöltése,
- folyóiratok szerkesztőbizottságában való közreműködés,
- tudományos kiadványok lektorálása, országos vagy nemzetközi testületekben szakértői feladat vállalása;
- más hazai vagy külföldi felsőoktatási intézményekben záróvizsgáztatás, doktori, habilitációs eljárásokban való részvétel;
- vállalati, intézményi kapcsolatok eredményes építése;
- közösségi szakmai partnerekkel, civil szervezetekkel folytatott közös munka;
- külső források bevonása;
- intézeti fejlesztési, közösségszervezési tevékenységekben való részvétel;
- kiemelt egyetemi fejlesztési vagy szakmai közösségépítési, szervezési kezdeményezésekben való részvétel.

### 7. Akadémiai karrierutak, a választás lehetősége

Az akadémiai életpályamodell a nemzetközi gyakorlatot ötvözi a hazai szabályozási környezettel, amely szerint az egyes oktatói beosztásokban meghatározott óraterhelés és annak keretében elvégzendő feladatok, valamint a munkaidő oktatásra (80%) és kutatásra (20%) fordítható aránya meghatározott (a modell ezt tekinti kiegyensúlyozott munkakörnek).

A modell nem kívánja követni azt a nemzetközi gyakorlatot, hogy az elmaradó kutatási teljesítményt explicit kimondva óraterheléssel kompenzálja (büntesse), sokkal inkább az oktató-kutató felelős döntésére bízta, hogy kiegyensúlyozott, vagy attól eltérve oktatáshangsúlyos vagy kutatáshangsúlyos munkaköri típust szeretne betölteni.

A választás alapvetően az intézetvezetővel történő egyeztetés útján zajlik, amely során az egyén eddigi teljesítménye alapján kirajzolódó képessége, ambíciói, karrierterve kerül összehangolásra az intézet (az intézmény) érdekeivel. Többek között a munkajogi lekövethetőség, az oktatási-kutatási folyamatok tervezhetősége, a felelős pénzügyi tervezés és a humánerőforrás-gazdálkodás miatt az egyes munkaköri típusokba történő besorolás három évre szól.

#### 7.1. Akadémiai életpálya fejlesztésére vonatkozó egyeztetés

A vezető és az oktató-kutató közötti egyeztetés éves ciklusa igazodik az Egyetem teljesítményfejlesztési gyakorlatához, mely három évre előre kitekintően határozza meg az oktató-kutató munkatárs akadémiai életpályájának fejlesztésére vonatkozó preferenciákat, terveket, majd azok megvalósításának előrehaladásáról évente, illetve az elért eredményekről a hároméves ciklus lejártát követően közösen értékelnek.

Az egyeztetés célja, hogy:

- az intézeti stratégiai célokból eredő elvárások és az egyéni akadémiai karrierfejlesztési ambíciókat, célokat összehangolják, közösen meghatározzák a BCE akadémiai életpálya modell szerinti munkaköri típus választását;
- áttekintsék és értékeljék évről évre közösen a választott akadémiai pályán történő előrehaladást;



- a célok, elért eredmények függvényében egyeztessenek az előléptetés lehetőségeiről, az intézeti/egyetemi munkakörök betöltésére tervezett pályázati felhívásokra való jelentkezésről; vagy az ahhoz szükséges további fejlődés kritériumairól;
- tájékoztatást kapjon az oktató-kutató munkatárs a teljesítményértékeléshez kapcsolódó elismerés, javadalmazási (bérfejlesztés, bónusz kifizetés) döntésekről.

Oktató-kutató akadémiai életpályára vonatkozó céljainak kialakítását támogató sablon:

<b>Kutatás</b>	
Választott/preferált akadémiai életpálya szerint a következő három évre vonatkozó, személyes ambíciók, tervek (munkaköri szinthez tartozó oktatási teljesítményelvárások ismeretében)	Az elérendő eredmény mérése (indikátorok)
A következő évre (2021.év) szóló éves teljesítményfejlesztési célok	A cél elérésének mérése (indikátorok)
<b>Oktatás</b>	
Választott/preferált akadémiai életpálya szerint a következő három évre vonatkozó, személyes ambíciók, tervek (munkaköri szinthez tartozó kutatási, publikációs teljesítményelvárások ismeretében)	Az elérendő eredmény mérése (indikátorok)
A következő évre (2021.év) szóló teljesítményfejlesztési célok	A cél elérésének mérése (indikátorok)
<b>Szolgálat, szakmai-közéleti tevékenység</b>	
Választott/preferált életpálya szerint a következő három évre vonatkozó, személyes ambíciók, tervek (munkaköri szinthez tartozó, szolgálatra vonatkozó teljesítményelvárások ismeretében)	Az elérendő eredmény mérése (indikátorok)
A következő évre (2021.év) szóló teljesítményfejlesztési célok	A cél elérésének mérése (indikátorok)

## **7.2. Akadémiai életpálya szakaszai oktató-kutató, és kutatói területeken**

Az akadémiai életpályán való előrehaladás elkülönült szakaszokra tagolódik, így az akadémiai munkatársak választásukat vagy az oktatás-kutatási területén, vagy az akadémiai kutatási tevékenység ellátására létrehozott a munkakörök tudatos és konzisztens rendszerében, az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges követelményszintek, teljesítményelvárások teljesítésével tehetik meg.

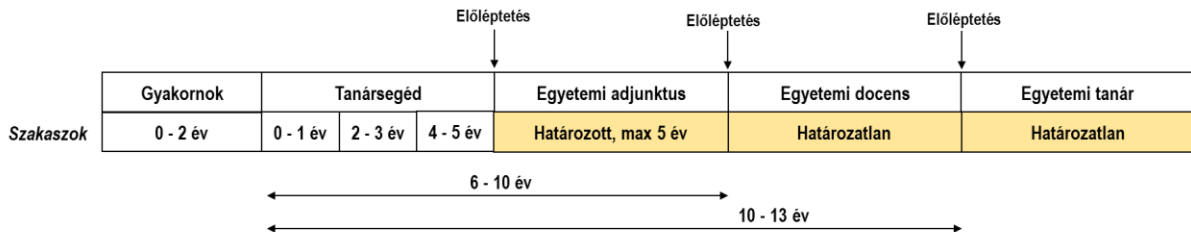
A munkaköri szintek közötti mobilitás előfeltétele, hogy az akadémiai munkatársak az egyes munkaköri szintekbe történő előléptetéshez előírt feltételeknek, egyre magasabb oktatói, kutatói és szolgálatra vonatkozó teljesítményelvárásoknak, követelményeknek feleljenek meg.

Ez a lehetőség nem automatikus, függ a munkatárs éves/hároméves teljesítményértékelési eredményétől, az Intézetvezető javaslatától, valamint az előléptetésre vonatkozó pályázati feltételeknek való megfeleléstől, a sikeres pályázati szerepléstől.

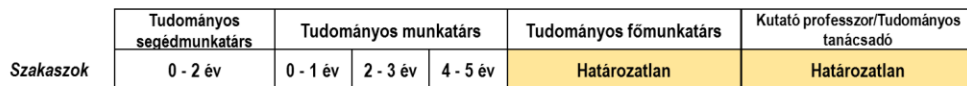
A lenti ábrában jelzettek szerint több szakaszban határozott időre szóló szerződés keretében dolgozik a munkatárs az akadémiai életpályájának különböző szakaszaiban. A docensi/tudományos főmunkatárs munkaköri szintre történő előléptetéshez kapcsolódóan válik a munkaszerződés határozatlan idejűvé.

2021-től kezdődően külső toborzás útján belépő új kollégák adjunktusi munkakörbe csak határozott időtartamra, és kiegyensúlyozott munkaköri típusba vehetők fel.

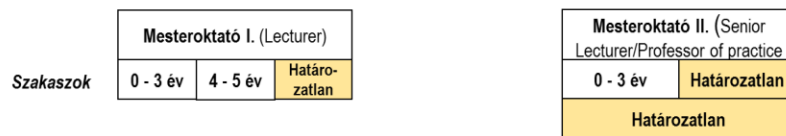
### Akadémiai oktató-kutató életpálya



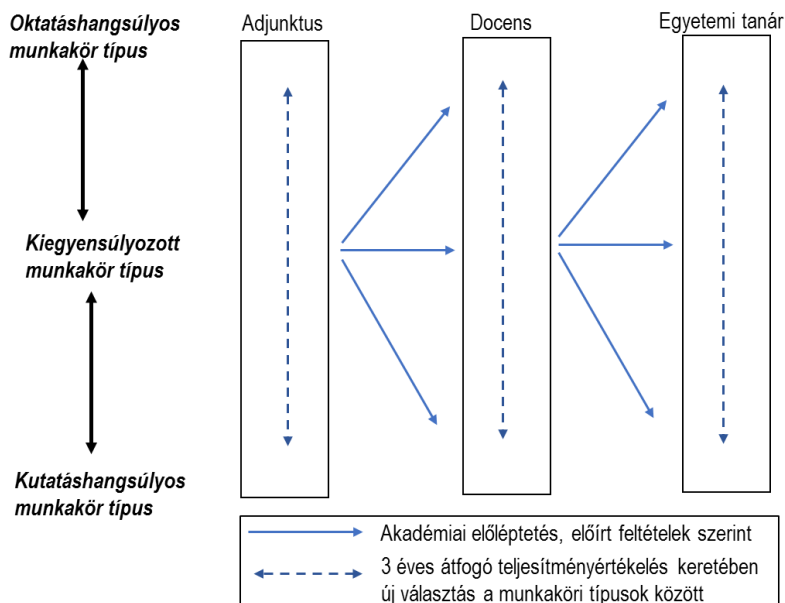
### Akadémiai kutató életpálya



### Oktató karrier



### Lehetséges akadémiai karrierutak az oktató-kutató területen



## 8. Stratégiai humánerőforrás tervezés, gazdálkodás az Akadémiai területen

Az intézeti stratégiai tervek megvalósulását alapvetően befolyásolják az oktató-kutató munkatársak tudatos, az akadémiai életpályamodell mentén megfogalmazott céljainak, az egyéni fejlődésre, előlépésre vonatkozó terveinek teljesülése. Így elengedhetetlen az intézetek három évre szóló stratégiai terveinek és az oktató-kutató kollégák egyéni szintű terveinek tudatos összehangolását szolgáló stratégiai munkaerőtervezés bevezetése.

A stratégiai munkaerő-tervezés összekapcsolja a jövőben az oktató-kutató kollégák akadémiai előlépésének, fejlődésének előrejelzését, az intézeti stratégiai célok megvalósításához szükséges munkaerőigény felmérését, és a kettő közötti különbség elemzését, a fennmaradó munkaerőigények kielégítéséhez szükséges HR-akciótervek (toborzás-kiválasztás, képzés/fejlesztés) kidolgozását. Fontos, hogy az Intézetvezetők az intézeti stratégia munkaerőtervek készítésekor az Egyetem HR stratégiai céljaival, iránymutatásaival összhangban határozza meg a cselekvési célokat, irányokat, akcióterveket.

A stratégiai munkaerőtervezés folyamatában az intézetvezetők a stratégiai célkitűzések szükséges oktatói-kutatói kapacitásokat megtervezik, melynek keretében

- felméri az intézet céljaihoz illeszkedő rövid- és középtávú erőforrás igényeket, az akadémiai feladatok ellátásához (oktatás, kutatás, szolgálat) rendelkezésre álló erőforrásokat mind létszámban, mind kompetenciákban;
- áttekintik az ellátandó feladatok és a rendelkezésre álló erőforrásokat és azok előre látható változásait, mint
  - az egyéni élethelyzetekben bekövetkező várható változásokat (pl. nyugdíjazás, tartós távollét, alkotói szabadság stb.);
  - az oktatók-kutatók továbbképzésének, a nemzetközi tapasztalatszerzés (pl. *staff mobility*) tervezett időszakát, időtartamát;
  - az egyéni akadémiai karriertervezés várható hatásait, az akadémiai pályaszakaszok/munkaköri típusok közötti mobilitási szándékokat is.
- megvizsgálják az esetleges kapacitásproblémák okait (túlterheltség, kompetenciahiány stb.), és megoldást jelentő intézkedésekről gondoskodnak.

A stratégiai munkaerőtervezés mindkét szinten hároméves időszakot fog át, melyet évenként az éves tervezés időszakában akadémiai munkakörök (munkaköri kategóriák/munkaköri típusok) és az ahhoz kapcsolódó rendelkezésre álló kompetenciák alapján aktualizálnak.

A fentiek szerint a stratégiai humánerőforrás tervezés, gazdálkodás egymástól jól elkülöníthető szakaszokból álló, évente ciklikusan ismétlődő folyamat:

### 1. szakasz: Humánerőforrás jövőbeni állapotának előrejelzése

Ebben a szakaszban az oktató-kutatói állomány fejlődésének prognosztizálása történik, melynek keretében előre kell jelezni, hogy az ismert demográfiai, illetve tervezett mobilitási lépések milyen változást hoznak az intézet létszámában, munkaköri kategória/munkaköri típus szerinti összetételében. A tervezhető „kilépések” (pl. nyugdíjazás, fizetés nélküli szabadság, nemzetközi mobilitás stb.), és „belépések”(pl. munkába való visszatérés, új pozíció stb.) és a tervezett „előléptetések” (akadémiai életpálya modell mentén mobilitás) alapján jelezhető előre az intézeti oktató-kutató állomány jövőbeni állapota, természetes fejlődése.

### 2. szakasz: Humánerőforrás-igény meghatározása

Ebben a szakaszban történik a jövőre vonatkozó, három évre kitekintő humánerőforrás-igény meghatározása, mely az intézeti stratégiai célok elérésére irányul. A gondolkodás, a tervezés a stratégiai célok megvalósításához szükséges kapacitás igényre (oktatási programok, kutatási célok, szolgálat) és a célok megvalósítását lehetővé tevő kívánatos kompetenciák rendelkezésre állására terjed ki. A cél annak

meghatározása, hogy melyek a stratégiai szempontjából kritikus területek/munkakörök, melyekben nem, vagy csak hiányosan állnak rendelkezésre a megfelelő kapacitások, illetve kompetenciák (hozzáállás, teljesítmény, képességek).

### 3. szakasz: Jövőbeni humánerőforrás és a humánerőforrás-igény közötti eltérés elemzése (gap elemzés)

Ebben a szakaszban elvégzett elemzés eredménye azt mutatja, hogy az Intézet milyen humánerőforrással rendelkezik, illetve ehhez képest a stratégiai célok elérése milyen humánkapacitást igényel (kvantitatív és kvalitatív jellemzők szerint). Legfontosabb célja ennek a szakasznak, hogy rávilágítson a jövőbeni humánerőforrás igények problémáira (pl. melyek a kritikus vagy ritka kompetenciák, milyen a szervezeti megoszlásuk stb.), és azokra megfelelő megoldást jelentő HR intézkedések, forgatókönyvek meghatározása megtörténjen.

### 4. szakasz: HR-akciótervek

A HR-akciótervek az előre jelzett munkaerőigény kielégítését szolgáló intézkedések megvalósítását jelentik. Ezek közé tartozhat: szervezet átalakítása, belső, külső mobilitás ösztönzése, képzés/fejlesztés, előléptetések, áthelyezések (egyetemi szintű erőforrásgazdálkodás), munkafeltételek átalakítása stb.

### 5. szakasz: Visszacsatolás

Bár a stratégiai tervezés, gazdálkodás három évre szól, a tervezési időszakon belül évente érdemes felülvizsgálni a megtett intézkedések mentén kialakult új munkaerőhelyzetet az aktuális stratégiai célkitűzések tükrében ismét, illetve az oktató-kutatókkal folytatott akadémiai életpályára vonatkozó tervek, elképzelések is változhatnak évről évre. Az éves felülvizsgálat során a tervek aktualizálása mellett értékelni kell az akciótervek teljesülésének értékelését is.

A stratégiai munkaerőtervezés az Intézetvezetők és a HR stratégiai partnerségén alapul, mely az intézeti célok mentén megfelelő előrelátás mellett igény szerint biztosítja a HR támogatását, és azokat rendszerszemléletben, a HR folyamatok (toborzás-kiválasztás, képzés/fejlesztés, teljesítményfejlesztés, javadalmazás stb.) integrált megközelítésében értelmezi, és alkalmazza.

## 9. Akadémiai előléptetés rendszere

### **9.1 A magasabb munkaköri szintbe sorolás – előléptetés**

Az Egyetem célja, hogy az akadémiai területen dolgozó munkatársai számára a stratégia célokkal összhangban olyan transzparens, világos és konzisztens előléptetési rendszert biztosítson, mely ösztönzi és támogatja az akadémiai életpályákon való előre jutást, a folyamatos fejlődést. Ennek érdekében elengedhetetlen a választott akadémiai karrierpályán való előrehaladás tudatos tervezése, az oktatás, kutatás, és szolgálat területén érvényesülő erősségek azonosítása mellett az egyéneknél rejlő potenciál kibontakoztatása, folyamatos kihívások vállalása.

Az akadémiai előléptetés az akadémiai életpályamodell mentén a kiválasztás, a foglalkoztatás, a teljesítmény és kompetenciák tudatos fejlesztése és az előléptetés gondosan megtervezett és összehangolt folyamata, mely az érintett akadémiai munkatárs egyéni felelősségvállalására, elkötelezettségére alapoz. Ehhez az Egyetem iránymutatásokban megfogalmazott elvárásokat fogalmaz meg, munkaköri szintek szerint differenciált folyamatokat működtet, képzés/fejlesztési eszközöket és lehetőségeket biztosít.

### **9.2. Az előléptetési folyamat résztvevői, fő felelősségeik**

#### **Oktató/Kutató**

- tudatosan tervezi akadémiai karriercéljait, időben ütemezi azok megvalósítását;
- karriercéljairól az éves, és hároméves teljesítménycélok kijelölésekor, illetve a célok teljesülésének értékelésekor a vezetővel beszélgetést folytat; önértékelést végez;

- az önértékelés, és a vezetői (munkáltatói) visszajelzés alapján dönt az előléptetésre lehetőséget adó pályázati felhívásra való jelentkezésről;
- elkészíti a pályázati dokumentációt (*academic report*-ot);
- a pályázati meghallgatáson részt vesz, közreműködik a folyamatban.

#### **Intézeti Tanács/Kutatóközpont Irányító Testülete (Intézeti szintű fórum)**

- az előléptetési pályázatra elkészült pályázati dokumentációt tanulmányozza;
- véleményezi, értékeli a pályázatot;
- dönt a pályázat AÉB felé történő ajánlásról.

#### **Intézetvezető/Kutatóközpont-vezető (munkáltatói jogkört gyakorló vezető)**

- az éves, hároméves teljesítményértékelés keretében a közvetlen munkairányítók bevonásával áttekinti az intézeti munkatársak éves, időszakos fejlődését, mérlegeli a magasabb követelményeknek, elvárásoknak való munkakörbe előléptetés lehetőségét;
- a mérlegelés eredmény alapján karrierbeszélgetést kezdeményez az érintett munkatárssal, visszajelzést ad az elért eredményekről, bátorítást, ösztönzést ad az előléptetést jelentő pályázatra jelentkezéshez;
- részt vesz a munkatárs pályázati dokumentációjának Intézeti Tanács keretében történő, értékelésében és döntésében;
- ajánlását küld a munkatárs pályázati dokumentációjához kapcsolódóan az AÉB/ AÉB Adjunktusi Albizottsága részére;
- az AÉB/Adjunktusi Albizottság ülésén előterjesztőként részt vesz az pályázat értékelési folyamatában;
- a pályázat sikeres elbírálása esetén az előléptetéshez kapcsolódó munkajogi intézkedést (előléptetés, javadalmazási döntés, munkaszerződés módosítás, új munkaköri leírás készítése) kezdeményezi;
- az előléptetésben részesülő munkatársat tájékoztatja.

#### **Akadémiai Életpálya Bizottság (AÉB)**

- Az SzMR rendelkezik az AÉB feladatairól, felelőségéről, amely a munkáltató képviselője és az Intézeti Tanács mellett az akadémiai életpálya legfőbb véleményező, javaslattevő és döntéshozó testülete. (lásd melléklet)
- Feladata az akadémiai életpályán történő előléptetésekhez kapcsolódó, és megüresedő/új akadémiai munkakörök betöltésére pályázatok kiírása, véleményezése, értékelése, döntéshozatal.
- A bizottság munkája során szerzett tapasztalatait összegzi, mely alapján fejlesztési, szabálmódosítási javaslatokat tesz a HR Bizottság számára.

#### **AÉB Adjunktusi (Tudományos munkatársi) Albizottsága**

- Az AÉB Albizottságot az SzMR AÉB-re vonatkozó rendelkezése szabályozza. (lásd melléklet)
- Az Albizottság az adjunktusi előléptetési folyamatban véleményező, értékelő szereplőként vesz részt.

#### **Akadémiai Tanácsadó Testület (Testület)**

- A Testületet az SzMR AÉB-re vonatkozó rendelkezése szabályozza. (lásd melléklet)
- Az AÉB a Testületet a docensi és egyetemi tanári előléptetések és állaspályázatok értékelésében vesz részt.
- A Testület tagjaira vonatkozóan az AÉB tesz javaslatot, melyről a Szenátus véleményének kikérése után a Rector dönt.

- A Testületnek legalább 10 és legfeljebb 15 tagja van, akik három évre kapnak megbízást, a megbízás többször hosszabbítható. A Testület tagja a BCE által oktató, kutató tudományterület nemzetközileg elismert hazai vagy külföldi szakértője lehet, aki akadémikus, vagy egyetemi tanári/kutatóprofesszori/tudományos tanácsadói, illetve habilitált egyetemi docensi/tudományos főmunkatársi címmel rendelkezik.
- a Testület tagjait a Rektor kéri fel. A felkérésnél törekedni kell a tudományterületek egyenlő képviselésére, a BCE megfelelő képviselésére, valamint a kisebbségben lévő nem megfelelő arányú (30%) részvételére.
- A Testület tagjai (*reviewer*) felkérésre, megadott határidőben, az AÉB által előre meghatározott szempontok szerint értékeli a pályázatokat.

### **Szenátus**

- A Szenátus jogkörét az akadémiai életpálya tekintetében az SZMR és a Foglalkoztatási Szabályzat határozza meg.
- Az akadémiai műhelyekért felelős rektorhelyettes által a Szenátus elé terjesztett egyetemi tanári, tudományos tanácsadói, kutatóprofesszori pályázatokat véleményezi.
- Az akadémiai műhelyekért felelős rektorhelyettes előterjesztésére véleményezi az Akadémiai Életpálya Bizottság tagjaira tett javaslatot.
- Az Akadémiai Életpálya Bizottság javaslatára véleményezi az Akadémiai Tanácsadó Testület tagjaira tett javaslatot.

### **Akadémiai műhelyekért felelős rektorhelyettes**

- AÉB elnökeként irányítja az előléptetési folyamatot és vezeti az AÉB és Albizottságának munkáját;
- a pályázatok értékelésére eseti jelleggel a Testületből a belső és külső értékelőt kér fel;
- az egyetemi tanári előléptetési pályázatok értékelését követően az AÉB elnökeként megküldi az AÉB javaslatát a Rektor számára, illetve a Szenátus részére véleményezés céljából;
- a docensi és adjunktusi pályázatok eredményeiről, az előléptetésben részesülő oktató-kutató munkatársakról tájékoztatja a Szenátust.

### **Rektor**

- munkáltatói jogkört gyakorol a Foglalkoztatási Szabályzat szerint;
- az Akadémiai Tanácsadó Testület tagjaira vonatkozóan javaslatról dönt;
- az előléptetésekhez kapcsolódó javadalmazásról az érintett vezetők javaslatának figyelembe vétele mellett dönt;
- jogorvoslati eljárást bonyolít.

### **HR Bizottság**

- a Foglalkoztatási Követelményrendszert karbantartja, gondozza;
- a Teljesítményfejlesztési szabályzatokra vonatkozó javaslatát döntésre előterjeszti;
- előkészíti és döntésre előterjeszti az akadémiai életpályamodell szabályozását;
- az akadémiai előléptetést érintő szabályozást folyamatos felülvizsgálja, javaslatot tesz azok módosítására;

### **HR, Bér és Munkaügy**

- előléptetésekhez kapcsolódó pályázati felhívásokat közzé tesz az Egyetem honlapján;
- a pályázatokat gyűjti;
- a pályázatokat a pályázati feltételekben foglalt formai, teljességi szempontok szerint ellenőrzi;
- a pályázatot készítő munkatársakat kérés esetén támogatja;
- a pályázatokat az értékelő testületek részére továbbítja;
- az előléptetési döntésekhez kapcsolódó javadalmazási döntéseket szakmailag támogatja;

- az előléptetésekhez kapcsolódó döntésekhez megfelelő tájékoztató dokumentációt készít a vezetők számára;
- munkaszerződés módosítását előkészíti;
- a személyügyi nyilvántartásokban a munkatárs személyes adatait aktualizálja.

### **9.3. Az előléptetési folyamat időzítése**

A magasabb munkaköri besorolás elnyerése munkaköri szintenként differenciált előléptetési folyamat szerint történik. Tekintettel arra, hogy az előléptetés folyamata illeszkedik az éves és a hároméves átfogó teljesítményfejlesztési folyamathoz, a folyamatot minden évben úgy időzíti az Egyetem, hogy az éves egyéni értékelést követően a pályázati felhívás megjelenésétől az értékelésen át a kinevezési folyamat legkésőbb az akadémiai év kezdetére (szeptember 1.) lezáródjon.

Az Akadémiai Életpálya Bizottság (AÉB) évente egy alkalommal határozza meg minden év szeptember 15. napjáig a következő évi előléptetésekhez kapcsolódó folyamatot, az egyes munkaköri szintekhez tartozó előléptetési feltételeket a hatályos foglalkoztatási szabályok keretei között. Az előléptetési folyamat éves ütemezéséről a Rektor jóváhagyásával az AÉB elnökeként az akadémiai műhelyekért felelős rektorhelyettes dönt.

### **9.4. Adjunktusi/Tudományos munkatársi (adjunktusi) előléptetés**

Az Nftv. értelmében a doktori fokozat megszerzésétől számított három éven belül az oktatót adjunktussá kell előléptetni.

1. Az oktató-kutató a hároméves, átfogó teljesítményértékelési megbeszélés keretében a vezetővel áttekinti, értékeli az előző három évre kijelölt akadémiai teljesítményfejlődésének eredményeit, és egyeztetni az akadémiai életpályára vonatkozó terveit, elképzeléseit.
2. Az intézetvezető tájékoztatást ad az oktató-kutató munkatársakat érintő előléptetési lehetőségekről, magasabb munkaköri szint betöltését célzó pályázati lehetőségről, és visszajelzésével bátorítást, ösztönzést ad a pályázatra jelentkezésre.
3. Oktató-kutató munkatárs a vezető visszajelzése alapján dönt az előléptetési lehetőségre való jelentkezésről, a pályázat beadásáról.
4. Az oktató/kutató elkészíti a pályázati dokumentációját és benyújtja a munkahelyi vezető és egyidejűleg az Intézeti Tanács/Kutatóközpont Irányító Testülete felé.
5. Az Intézeti Tanács véleményezi a benyújtott pályázatot az előre kialakított értékelési szempontok szerint.
6. Az Intézeti Tanács meghallgatja a jelöltet és a közvetlen munkairányítót, ha az nem az intézetvezető.
7. Az intézetvezető az Intézeti Tanács és a közvetlen munkairányító véleményének ismeretében írásban előléptetési javaslatot tesz, melyet a pályázati dokumentációval együtt az AÉB elnöke részére megküld.
8. Az előléptetési javaslatot az intézetvezető az Adjunktusi Albizottság számára személyesen előterjeszt, melyet az előléptetési szempontrendszer alapján az albizottság véleményez.
9. Az AÉB Adjunktusi Albizottsága véleményének ismeretében az akadémiai műhelyekért felelős rektorhelyettes az intézetvezetővel közösen dönt az előléptetésről.
10. A fokozatot szerzett tanársegéd – a hároméves törvényi határidő lejáratát megelőző – előléptetésének elutasítása esetén részletes indoklást kell készíteni a pályázó számára, a főbb fejlesztési irányokat megjelölve.
11. Az intézetvezető, az akadémiai rektorhelyetttel közösen a vonatkozó javadalmazási iránymutatás szerint meghatározza az új munkaköri szinthez tartozó bérfelállítás mértékét, és az előléptetésre vonatkozó döntését megküldi a Bér és Munkaügy felé, a munkaszerződés módosítás céljából.
12. Az intézetvezető tájékoztatja az oktató-kutató munkatársat a sikeres előléptetéséről, átadja az előléptetéshez kapcsolódó munkaügyi dokumentumokat (munkaszerződés módosítás, új munkaköri leírás).

## 9.5. Docensi/Tudományos főmunkatársi (docensi) előléptetés

A docensi munkakör betöltésének minimum feltételein felül az AÉB pályázati kiírása határozza meg az előléptetés követelményeit.

Az előléptetés folyamata az alábbi:

1. Az oktató-kutató a hároméves, átfogó teljesítményértékelési megbeszélés keretében a vezetővel áttekinti, értékeli az előző három évre kijelölt akadémiai teljesítményfejlődésének eredményeit, és egyeztetni az akadémiai életpályára vonatkozó terveit, elképzeléseit.
2. Az intézetvezető tájékoztatást ad az oktató-kutató munkatársakat érintő előléptetési lehetőségekről, magasabb munkaköri szint betöltését célzó pályázati lehetőségről, és visszajelzésével bátorítást, ösztönzést ad a pályázatra jelentkezésre.
3. Oktató-kutató munkatárs a vezető visszajelzése alapján dönt az előléptetési lehetőségre való jelentkezésről, a pályázat beadásáról.
4. Az oktató/kutató elkészíti a pályázati dokumentációját és benyújtja a munkahelyi vezető és egyidejűleg az Intézeti Tanács/Kutatóközpont Irányító Testülete felé.
5. Az Intézeti Tanács véleményezi a benyújtott pályázatot az előre kialakított értékelési szempontok szerint.
6. Az Intézeti Tanács meghallgatja a jelöltet és a közvetlen munkairányítót, ha az nem az intézetvezető.
7. Az intézetvezető az Intézeti Tanács és a közvetlen munkairányító véleményének ismeretében írásban ajánlást tesz, melyet a pályázati dokumentációval együtt az AÉB elnöke részére megküld.
8. Az intézetvezető a pályázatot és ajánlását az AÉB számára előterjeszti.
9. Az AÉB a pályázót személyesen meghallgatja.
10. Az AÉB a pályázat értékelésébe bevont belső és külső értékelők véleménye, a pályázó, és az intézetvezető meghallgatása alapján az előre meghatározott értékelési szempontrendszer szerint kialakítja véleményét a pályázatról.
11. Az előléptetésről, vagy annak elutasításáról az akadémiai rektorhelyettes és az intézetvezető együttesen dönt, melyben az AÉB véleményétől csak kivételes esetben rektori engedéllyel térhet el.
12. A döntésről az akadémiai rektorhelyettes és az intézetvezető közösen tájékoztatja a pályázót.
13. Sikertelen pályázat esetén az AÉB részletes indoklást készít, melyről az akadémiai rektorhelyettes és az intézetvezető tájékoztatja az Intézeti Tanácsot, és a pályázót, egyben ajánlást tesz a főbb fejlesztési irányokra is.
14. Az intézetvezető, az akadémiai rektorhelyetessel közösen a vonatkozó javadalmazási iránymutatás szerint meghatározza az új munkaköri szinthez tartozó bérfejlesztés mértékét, és az előléptetésre vonatkozó döntését megküldi a Bér és Munkaügy felé, a munkaszerződés módosítás céljából.
15. Az intézetvezető tájékoztatja az oktató-kutató munkatársat a sikeres előléptetésről, átadja az előléptetéshez kapcsolódó munkaügyi dokumentumokat (munkaszerződés módosítás, új munkaköri leírás).

Docensi munkakörbe való előléptetéshez kapcsolódó szempontrendszer:

- részvétel a magyar és az idegen nyelvű kurzusok oktatásában, illetve tárgyfelelősi feladatok ellátása;
- képesség új oktatási módszerek sikeres alkalmazására;
- hallgatói visszajelzések;
- kiemelt szerepvállalás a tehetséggondozásban (legyen rendszeresen a Tudományos Diákköri Konferencián résztvevő hallgatója);
- aktív szerepvállalás doktori cselekményekben, illetve doktori témavezetésben, valamint a Doktori Iskola oktatási tevékenységében;
- kutatóműhelyek működtetése doktoranduszok és fiatal Kollégák bevonásával;
- nemzetközi beágyazottság, nemzetközi konferenciák rendszeres résztvevője, illetve nemzetközi hálózat tagja;
- rendszeresen publikálás vezető hazai (MTA A-B) és nemzetközi (Q1-Q2) folyóiratokban, valamint hazai és nemzetközi rangos kiadónál megjelent könyvfejezet, illetve monográfia megjelentetése;
- kutatási tevékenység hazai és nemzetközi hatással bír, értékelhető hazai és nemzetközi idézettség (H-index, *Google Scholar*, *Scopus* citáció);
- belátható időn belül a habilitációs feltételeket teljesítésére vonatkozó tervek;



- részvétel az egyetemi és egyetemen kívüli szakmai testületek munkájában, hazai és nemzetközi folyóiratok szerkesztésében, illetve szerkesztőbizottságában.

### **9.6 Egyetemi tanári/Kutatóprofesszori előléptetés**

Az előléptetés pontos feltételeit az Nftv. illetve a MAB és az ágazati irányító szabályozza. Az AÉB további feltételeket is előírhat az intézményi pályázati kiírásban. Az egyetemi tanári előléptetési folyamat a docensi előléptetés folyamatától annyiban tér el, hogy az AÉB egyetemi tanári pályázatról alkotott véleményét az AÉB elnöke a Szenátus elé terjeszti, melyet a Szenátus is véleményez. Ezt követően a Szenátus véleményének ismeretében a rektor dönt a pályázat MAB, és a köztársasági elnök részére történő előterjesztéséről.

Az előterjesztés elbírálásának eredménye szerint az előléptetési folyamat a docensi előléptetési folyamat leírása szerint halad előre. (pályázó tájékoztatása, munkaügyi intézkedések).

### **9.7 Akadémiai előléptetési pályázat – pályázati dokumentáció**

Az adjunktusi és docensi munkaköri szintekre történő előléptetéshez szükséges pályázati dokumentációnak tartalmaznia kell az akadémiai életpálya átfogó, komplex áttekintéséhez, a következő tudományos fokozat megszerzéséhez szükséges érdemek, tervek részletes bemutatását.

Részletes elvárt tartalom:

- A. Önéletrajz magyar és angol nyelven**, mely tartalmazza a pályázó részletes szakmai és tudományos munkásságát, elért eredményeit;
- B. Akadémiai riport részei:**
  - **Motivációs levél;**
  - **Kutatási dosszié:** Kutatási és publikációs tevékenység átfogó bemutatása, publikációs jegyzék; hivatkozások száma (MTMT); elnyert kutatási források; megvalósult tudományos kutatási projektek; jelentős tudományos konferenciákon tartott előadások jegyzéke; elnyert tudományos ösztöndíjak,
  - **Oktatási dosszié:** oktatott magyar és idegen nyelvű egyetemi kurzusok bemutatása (kurzus portfólió); tantárgyfelelősség; megvalósult tantárgy-, oktatás módszertani fejlesztés; hallgatói visszajelzések eredményeinek összefoglalása; Oktatásértékelő Albizottság véleménye; tehetséggondozás eredményei; PhD képzésben részvétel; vendégelőadás tartás;
  - **Szolgálat dosszié:** hazai és nemzetközi tudományos és szakmai társaságokban, szervezetekben meglévő tagságok, vezetői tisztségek; az Egyetemi közösség érdekében vállalt szolgálat;
  - **Jövőre vonatkozó akadémiai tervek bemutatása:** oktatási, oktatásfejlesztési és kutatási elképzeléseit, azok intézeti stratégiához való illeszkedését;
  - **Teljesítményértékelés eredményei:** a megelőző három évben az éves és átfogó teljesítményértékelés eredményeinek bemutatása oktatás-kutatás-szolgálat dimenziókban külön-külön;
- C. Intézeti Tanács** véleménye az akadémiai pályán elért eredményeiről, az intézeti munkásságáról;
- D. Intézetvezető ajánlása**
- E. Egy hazai és egy külföldi ajánlás:** a szakterület tekintélyes vezető oktatójától, kutatójától az egyetemen kívülről.

### **9.8 Jogorvoslat joga**

Az előléptetési folyamat bármely részében a pályázó munkatárs által észlelt problémák esetén az Egyetem biztosítja a panasz benyújtásának és a jogorvoslat lehetőségét.

Amennyiben az oktató-kutató a folyamat során az előírt eljárási szabályok betartásában (pl. pályázat beküldéséről visszaigazolás határidőben történő mulasztása), vagy bármely foglalkoztatási alapelv alkalmazásában (pl. diszkrimináció tilalmának megsértésének észlelése) nem megfelelő magatartást, cselekedetet észlel, mely ránézve hátrányos következményekkel jár, panasszal élhet.

A vélelmezett jogsértés észlelését követő öt napon belül az oktató-kutató munkatárs írásban panasszal élhet, melyet a rektor számára kell benyújtania.

A panasz elbírálására a rektor a Foglalkoztatási Szabályzat irányadó rendelkezései szerint jár el úgy, hogy a jogorvoslati eljárás lefolytatásáról az előléptetési folyamat ütemezésére tekintettel megfelelő időzítéssel gondoskodik. Az eljárás lebonyolítását követően a rektor jogsértés esetén kötelezi a jogsértő személyt, testületet az eljárási hiba javítására (pl. mulasztás pótlására, hibás eljárás megismétlésére).

## 10. Az akadémiai életpálya modell bevezetésekor követendő elvek

### Átmeneti és hatályba léptető rendelkezések

1. Az életpályamodell hatálybalépésekor a BCE **határozatlan idejű** munkaviszonyban álló oktató/kutató munkakörben alkalmazott munkavállalói a 2020. december 31-én érvényes munkakörükben és besorolásuk szerint lépnek az életpályamodellbe.  
  
A **határozott időre** alkalmazott munkavállalók – függetlenül a beosztásuktól – a szerződésük lejártakor bekövetkező teljesítményértékelést követően az új munkaszerződés megkötésével lépnek be a modellbe.
2. A 2021. január 1-jét követően belépő **új munkavállalók** addigi felsőoktatásban, kutatásban, szakmai életükben nyújtott teljesítményük, tapasztalatuk értékelése révén kerülnek a modellbe besorolásra. A modellben szereplő „tapasztalatszerzési idő” a felsőoktatásba, kutatásba történő belépéstől számított bármilyen, munkavégzésre irányuló jogviszonnyal igazolható. Az egyes beosztásokban előírt „tapasztalatszerzési idő” az adott beosztásba történő belépés (kinevezés) munkaszerződés szerinti dátumától számítandó (ebbe nem számít bele a Foglalkoztatási Szabályzatban szabályozott fizetésnélküli időszakok, pl. 30 napot meghaladó betegállományban).
3. Az éves, és hároméves időszakban minden akadémiai munkakörben sor kerül a teljesítményértékelésre, amely az érintett írásbeli beszámolóján (önértékelés) és személyes egyeztetésen alapszik. Az átfogó teljesítményértékelés eredménye a munkakör, illetve a munkaköri típusváltásról szóló döntés, melyről a munkavállaló kezdeményezésére a vezetővel közös döntés születik.
4. Kulcsfontosságú kérdés a nemteljesítés „szankcionálása”, amely különösen a határozatlan idejű kinevezéssel rendelkezők esetében merül fel. Az elvárt teljesítménytől való elmaradás egyrészt az éves beszámolóknak kerül megállapításra, és az éves bónusz összegének meghatározásánál érvényesíthetők, a tartósan fennálló - az elvártnál gyengébb teljesítmény - a háromévente meghatározásra kerülő bérezési döntésekben tükröződik majd és/vagy munkajogi következményeket is vonhat maga után az Nftv. alapján.
5. Az akadémiai életpályamodell belső egyeztetését, majd a Szenátus és a Kuratórium általi elfogadását követően 2021. január 1-től lép életbe.
6. A munkaköri típus megválasztásával összefüggő óraterhelést először a 2021/2022-es tanévben kell alkalmazni, ennek előkészítése a 2020. évre vonatkozó teljesítményértékelés során zajlik, legkésőbb 2021. február 28-ig meghatározandó.
7. Az életpályamodellben meghatározott 3 éves publikációs elvárások a 2021. január 1. – 2023. december 31. időszakra értendők.

