

SZMSZ II. KÖTETE FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER

II.1. Foglalkoztatási Szabályzat

A Szenátus 2015. február 2-i ülésén SZ-68.ab/2014/2015. (2015. II. 2.) számú határozatával támogatta a Foglalkoztatási Szabályzat elfogadását.

Ezzel egyidejűleg a tárgyban kiadott korábbi szabályozás hatályát veszíti.

Módosította a Szenátus

SZ-16.a/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozatával

SZ-16.b/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozatával

SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozatával

SZ- 63 /2015/2016. (2015. XII. 14.) számú határozatával

SZ-99/2015/2016. (2016. II. 15.) számú határozatával

SZ-125/2015/2016. (2016. III. 29.) számú határozatával

SZ-146/2015/2016. (2016. V. 18.) számú határozatával

SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozatával

Tartalomjegyzék

ELSŐ RÉSZ	- 5 -
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	- 5 -
<i>A foglalkoztatási követelményrendszer célja és hatálya</i>	- 5 -
<i>A foglalkoztatási jogviszony alanyai</i>	- 7 -
<i>A munkáltatói jogkör gyakorlása</i>	- 7 -
<i>A Foglalkoztatási Bizottság</i>	- 8 -
<i>A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok</i>	- 8 -
MÁSODIK RÉSZ	- 9 -
A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, A FOLYAMATOS ALKALMAZÁSNAK, A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZŰNÉSÉNEK SZABÁLYAI	- 9 -
I. FEJEZET A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	- 9 -
<i>A jogviszony létesítése</i>	- 9 -
<i>A pályázati eljárás és a pályázat nélküli eljárás feltételei</i>	- 10 -
<i>A kinevezés, szerződéskötés</i>	- 14 -
<i>Jognyilatkozatok</i>	- 15 -
<i>A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai</i>	- 15 -
<i>A Professor Emerita és a Professor Emeritus jogai és kötelezettségei</i>	- 16 -
<i>A hallgatói munkavégzés</i>	- 17 -
II. FEJEZET	- 18 -
A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK	- 18 -
<i>Vezetői megbízások</i>	- 18 -
<i>Vezetői megbízás létesítése és megszüntetése</i>	- 19 -
<i>A magasabb vezetői és a vezetői megbízások megszűnése, az átadás-átvételi eljárás</i>	- 21 -
III. FEJEZET	- 22 -
AZ OKTATÓI, KUTATÓI ÉS TANÁRI MUNKAKÖRBE TÖRTÉNŐ KINEVEZÉS ÉS A MUNKAKÖRÖKBEN TÖRTÉNŐ FOLYAMATOS ALKALMAZÁS SZABÁLYAI	- 22 -
<i>Az oktatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei</i>	- 24 -
<i>A tanársegéd</i>	- 24 -
<i>Az adjunktus</i>	- 25 -
<i>Az egyetemi docens</i>	- 26 -
<i>Az egyetemi tanár</i>	- 27 -
<i>A mesteroktató</i>	- 28 -
<i>A kutatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei</i>	- 28 -
<i>A tudományos segédmunkatárs</i>	- 29 -
<i>A tudományos munkatárs</i>	- 29 -
<i>A tudományos főmunkatárs</i>	- 30 -
<i>A tudományos tanácsadó és a kutató professzor</i>	- 30 -
<i>A tanári munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei</i>	- 32 -
<i>A nyelvtanár (lektor)</i>	- 32 -
<i>A testnevelő tanár</i>	- 33 -
<i>A művésztanár</i>	- 33 -
<i>A mérnökstanár</i>	- 34 -
<i>A mestertanár</i>	- 34 -
<i>A kollégiumi nevelőtanár</i>	- 34 -
OKTATÓI, KUTATÓI, TANÁRI MUNKÁT SEGÍTŐ KÖZALKALMAZOTTI MUNKAKÖR BETÖLTÉSÉRE VONATKOZÓ KÖVETELMÉNYEK	- 35 -
AZ „EGYÉB” KÖZALKALMAZOTTI MUNKAKÖR BETÖLTÉSÉRE VONATKOZÓ KÖVETELMÉNYEK	- 35 -
IV. FEJEZET	- 37 -
A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA	- 37 -
<i>Általános szabályok</i>	- 37 -
<i>A munkakör módosítása</i>	- 37 -
<i>Belső áthelyezés</i>	- 38 -
<i>Többletfeladat, helyettesítés elrendelése</i>	- 38 -
V. FEJEZET	- 39 -
A JOGVISZONY MEGSZŰNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	- 39 -

<i>A jogviszony megszűnése</i>	- 39 -
<i>A jogviszony megszüntetése</i>	- 40 -
VI. FEJEZET	- 42 -
AZ OKTATÓK, KUTATÓK, TANÁROK JOGVISZONYÁNAK MEGSZŰNÉSE	- 42 -
<i>Az oktatók jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva</i>	- 42 -
<i>Az oktatók, kutatók, tanárok jogviszonyának megszüntetése felmentéssel</i>	- 42 -
HARMADIK RÉSZ	- 43 -
A JOGVISZONY TARTALMA	- 43 -
I. FEJEZET	- 43 -
AZ ALKALMAZOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	- 43 -
II. FEJEZET	- 48 -
AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK FELADATELLÁTÁSSAL KAPCSOLATOS KÜLÖNÖS JOGAI ÉS KÖTELESSÉGEI	- 48 -
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok jogai</i>	- 48 -
<i>Az oktatók, kutatók és tanárok kötelezettségei</i>	- 49 -
<i>A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések</i>	- 49 -
III. FEJEZET	- 52 -
A KÖZALKALMAZOTTAK MINŐSÍTÉSE, A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE	- 52 -
IV. FEJEZET	- 52 -
ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK	- 52 -
<i>Általános szabályok</i>	- 52 -
<i>Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok</i>	- 52 -
<i>Nyilatkozattételi kötelezettség, médiaszereplés</i>	- 53 -
V. FEJEZET	- 53 -
A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ TOVÁBBI JOGVISZONY ENGEDÉLYEZÉSE ÉS BEJELENTÉSE	- 53 -
NEGYEDIK RÉSZ	- 54 -
A KÖZALKALMAZOTTAK FEGYELMI ÉS KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE	- 54 -
<i>A közalkalmazott fegyelmi felelőssége</i>	- 54 -
<i>A közalkalmazott kártérítési felelőssége</i>	- 54 -
<i>Együttes fegyelmi és kártérítési eljárás</i>	- 56 -
ÖTÖDIK RÉSZ	- 56 -
FIZETÉSI FOKOZATOK, A DIFFERENCIÁLT JÖVEDELEMELOSZTÁS ELVEI	- 56 -
HATODIK RÉSZ	- 60 -
ÁTMENETI ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK	- 60 -

A Budapesti Corvinus Egyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy munkáltató) Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 11. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján – figyelemmel különösen

- a **2012. évi I. törvény (Mt.)** a munka törvénykönyvéről,
- az **1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.)** a közalkalmazottak jogállásáról,
- ¹az 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről,
- ²az **395/2015. (XII.12.) Korm. rendelet** (Korm. rend.) a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről,
- ³ a 333/2017.(XI.9.) Korm.rendelet a vendégoktatói ösztöndíjprogram szabályairól valamint egyes külügyi tárgyú kormányrendeletek módosításáról,
- a **2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)** a nemzeti felsőoktatásról,
- a **2010. évi LXXV. törvény** az egyszerűsített foglalkoztatásról,
- a **2011. évi CXCV. törvény (Áht.)** az államháztartásról,
- a **2007. évi CLII. törvény (Vnytv.)** a vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségről,
- ⁴ a 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról,
- ⁵ a **87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet** a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról,
- a **150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről,
- a **370/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet** a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről,
- a **230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet** a felsőoktatási szakképzésről és felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről
- **223/2010. (VII. 30.) Korm. rendelet** az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény végrehajtásáról

szóló jogszabályok előírásaira az Egyetemen a foglalkoztatási viszonyok rendezésére – az alábbi szabályzatot fogadja el:

¹ 2016.01.01.napjától hatályon kívül helyezte a 395/2015.(XII.12.) Korm. rend.

² Hatályos: 2016. január 1. napjától

³ Beiktatta: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

⁴ 2015. augusztus 15. napjától hatályon kívül helyezte a 87/2015. (IV. 9.) Korm. rend 76. § f) pontja.

⁵ Beillesztette: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A foglalkoztatási követelményrendszer célja és hatálya

1. §

- (1) A követelményrendszer célja, hogy elősegítse az Egyetemen folyó oktatási, tudományos-kutatási vagy alkotói tevékenység magas színvonalú végzését, és biztosítsa az ehhez szükséges személyi feltételeket.
- (2) A követelményrendszer alapot nyújt az alkalmazás, a munkaköri feladatok előírásához, a felkészültség és a végzett munka rendszeres értékeléséhez, a folyamatos alkalmasság megítéléséhez. A jogszabályi keretek között ösztönöz a magasabb oktatói, tudományos-kutatói beosztások elérésére és elősegíti a megfelelő oktatók és tudományos kutatók, vezetők és alkalmazottak kiválasztását.
- (3) A követelményrendszer hatálya kiterjed az Egyetem valamennyi oktatójára és tudományos kutatójára, valamint az Egyetem által adományozott Professor Emerita, Professor Emeritus, egyetemi magántanári, címzetes egyetemi tanári, címzetes egyetemi docensi és mestertanári címeket viselő személyekre, valamennyi munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottra, az oktatási vagy más tevékenységben részt vevő egyéb foglalkoztatási jogviszonyban, továbbá a hallgatói munkaviszonyban foglalkoztatottakra.
- (4) A foglalkoztatási követelményrendszert a foglalkoztatási jogviszony alanyaira alkalmazni kell
 - a) a közalkalmazotti jogviszony, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésekor és módosításakor a munkakörre való alkalmasság elbírálása céljából,
 - b) a határozott idejű kinevezés lejárta, 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, valamint
 - e) a közalkalmazotti jogviszony, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszűnésekor.
- (5) A követelményrendszer szerint kell eljárni minden más olyan esetben, amikor az érintett közalkalmazott munkáját, alkalmasságát kell értékelni (pl.: egyetemi oktatói, kutatói ösztöndíjak, a differenciált jövedelemelosztás, más juttatások, külföldi ösztöndíj, tanulmányút, kitüntetési javaslat, valamint tudományos vagy szakmai továbbképzésre vonatkozó javaslat kapcsán).
- (6) Függetlenül attól, hogy a közalkalmazotti jogviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése pályázati eljárás keretében vagy annak mellőzésével történik, az első alkalmazásnál vagy a további foglalkoztatásnál, előléptetésnél a követelményrendszertől eltérni nem lehet a (7) bekezdésben foglaltak kivételével.
- (7) Az Egyetem fejlesztéséhez fűződő különösen indokolt esetben, saját munkáltatói hatáskörében a kancellár vagy a kancellár a rektorral – a dékán javaslata alapján – dönthet a követelményrendszer által előírt feltételektől való korlátozott mentesítésről, amely a törvényben foglaltakkal nem lehet ellentétes.

(8)⁶ Bármely foglalkoztatásra irányuló szabályozó, munkáltatói utasítás nem lehet ellentétes a hatályos jogszabályokkal, egyetemi szabályzatokkal és rektori-kancellári együttes utasítással.

⁶ Beiktatta: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

2. §

- (1) A foglalkoztatási jogviszony alanyai:
- a) az Egyetem, mint munkáltató, illetve az Egyetem magasabb vezetői, vezető megbízású közalkalmazottjai, mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek,
 - b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló alkalmazottak,
 - c) jelen szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
 - ca) az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek,
 - cb) az oktatói munkakörhöz nem kapcsolódó címek birtokosai,
 - cc) az Egyetemmel szakmai gyakorlat végzésére létesített és az egyéb munkavégzésre irányuló hallgatói munkaviszonyban állók,
 - cd) az alkalmi munkavégzésre foglalkoztatottak.

A munkáltatói jogkör gyakorlása

3. §

- (1) Az oktatásért felelős miniszter kezdeményezi a rektor megbízását és felmentését, továbbá gyakorolja felette a munkáltatói jogokat. A rektor megbízására és felmentésére a köztársasági elnök jogosult.
- (2) Egyetem oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottjai fölött – a köztársasági elnök, a miniszterelnök, illetve az illetékes miniszter(ek) vonatkozó jogköreit kivéve –, valamint az Nftv. 25. § (3) és a 34. § (2) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnyal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságok esetében a munkáltatói jogkört a rektor gyakorolja.
- (3) Az oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatottak illetményét, az oktatói-kutatói megbízási jogviszonyban állók tekintetében a megbízási díjat, az egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó juttatásokat a rektor a kancellár egyetértésével jogosult megállapítani.
- (4) A rektor a (2)-(3) bekezdés szerinti munkáltatói jogkörét helyettesére vagy az Egyetem más, magasabb vezető vagy vezető beosztású alkalmazottjára rektori utasításban meghatározott körben és időre átruházhatja, melyet az átruházott hatáskör gyakorlója nem adhat tovább.
- (5) A (4) bekezdésben biztosított munkáltatói jogkörrel rendelkező rektorhelyettesek, a dékán-helyettesek, valamint más vezetők helyettesei a magasabb vezetőt, illetve a vezetőt megillető munkáltatói jogok gyakorlásában a helyettesítés általános szabályai szerint járhatnak el.
- (6) A kancellár megbízására, a megbízás visszavonására a miniszterelnök jogosult. Felette a munkáltatói jogokat az oktatásért felelős miniszter gyakorolja.
- (7) A kancellár feladatainak ellátása keretében, a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel munkáltatói, illetve megbízói jogot gyakorol a közalkalmazottak és az egyéb jogviszonyban állók felett.
- (8) A kancellár a (7) bekezdés szerinti munkáltatói, megbízói jogkörét a törvényben meghatározottak szerint, kancellári utasításban meghatározott körben és időre ruházhatja át. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

- (9) A munkáltatói jogkör gyakorlása során jelen szabályzatban meghatározott esetekben az Egyetem Szenátusa és más testületek véleményezési és/vagy javaslattevői jogkörét gyakorolnak.

A Foglalkoztatási Bizottság

4. §

- (1) Az Egyetem Szenátusa a Humánpolitikai Stratégiában és jelen szabályzatban foglaltak érvényesülésének elősegítése érdekében véleményező, javaslattevő és ellenőrző szervként Foglalkoztatási Bizottságot működtet.
- (2) A Foglalkoztatási Bizottság feladata különösen:
- a) a Humánpolitikai Stratégia és e szabályzat folyamatos felülvizsgálata, javaslattevő a korszerűsítésükre vonatkozóan,
 - b) az Egyetem közalkalmazottjainak jogviszonyát érintő szabályzatok tervezetének véleményezése,
 - c) az Egyetem különböző szervezeti egységeiben meglévő foglalkoztatási tárgyú szabályzatok harmonizálása,
 - d) a Humánpolitikai Stratégiában és jelen szabályzatban foglalt rendelkezések betartásának az ellenőrzése, javaslattevő a hiányosságok megszüntetésére,
 - e) mindazon feladatok ellátása, amelyre a Szenátus, a kancellár, a rektor vagy a vezetését ellátó rektorhelyettes felkéri.
- (3) A Foglalkoztatási Bizottságot a fejlesztési feladatokért felelős rektorhelyettes vezeti, tagjai:
- a) a Karok dékánjai által delegált egy-egy képviselő,
 - b) a kancellária és az oktatást-kutatást támogató szervezeti egységek kancellár által delegált egy képviselője,
 - c) a Közalkalmazotti Tanács egy képviselője,
 - d) a szakszervezetek egy-egy képviselője,
 - e) a Humánerőforrás Iroda egy képviselője,
 - f) a Jogi Iroda munkaügyekkel foglalkozó egy képviselője.
- (4) A Foglalkoztatási Bizottság az ügyrendjét maga állapítja meg.

A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos Egyetemen belüli jogorvoslatok

5. §

- (1) A foglalkoztatási jogviszony alanya valamely döntéshozatalra jogosult személy vagy valamely testület foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben hozott döntése vagy intézkedése, illetve intézkedésének elmulasztása ellen – a közléstől, ennek hiányában a tudomására jutásától számított 15 napon belül – jogorvoslattal élhet, ha a döntés, intézkedés vagy ezek elmulasztása ellentétes jelen szabályzatban foglaltakkal, vagy jogszabályba ütközik.
- (2) A jogorvoslati kérelmet a kancellár hatáskörébe, illetve irányítása alá tartozó esetekben, valamint a nem oktatói-kutatói alkalmazások esetében a kancellárhoz, a rektor hatáskörébe, illetve irányítása alá tartozó esetekben, valamint az oktatói-kutatói alkalmazások esetében a rektorhoz kell benyújtani. A megkeresett a panaszolt ügyet 30 napon belül elbírálja
- a) a panasz alaposága esetén
 - aa) a panaszolt személy – a kancellár és a rektor kivételével – vagy testület – a Szenátus kivételével – döntését, és intézkedését megsemmisíti, szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítja, illetve
 - ab) a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja;

- b) a panasz megalapozatlansága esetén azt elutasítja.
- (3) A kancellár, a rektor vagy a Szenátus döntése, intézkedése, illetve annak mulasztása esetén a kancellár vagy a rektor a szükséges döntést, intézkedést 30 napon belül meghozhatja, illetve ugyanezen határidőn belül kezdeményezheti a Szenátus eljárását.
- (4) Amennyiben a kancellár vagy a rektor a saját maga, illetve a Szenátus a saját döntése, intézkedése vagy 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.

MÁSODIK RÉSZ

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

I. FEJEZET

A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A jogviszony létesítése

6. §

- (1) A közalkalmazotti jogviszonyban történő kinevezés a (2) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve, határozatlan időre történik.
- (2) Határozott időre szóló jogviszony csak az alábbi esetekben hozható létre:
- helyettesítés céljából a helyettesítés időtartamára, vagy
 - meghatározott munka, illetve feladat ellátására és annak időtartamára,
 - pályázatás nélkül a 9. § (4) bekezdésében meghatározott esetekben és annak időtartamára.
- (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 6 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), a közalkalmazotti jogviszony legfeljebb az engedélyben foglalt időre jöhet létre.

7. §

- (1) A közalkalmazotti jogviszony létesítését a szervezeti egység vezetője – a foglalkoztatási tervvel összhangban és a szolgálati út betartásával – kezdeményezi a munkáltatói jogkör gyakorlójánál. A javaslatához mellékelni kell a közalkalmazott munkaköri leírását is. A munkáltatói jogkört gyakorló és a Humánerőforrás Iroda véleményezését követően a kinevezési jogkör gyakorlója dönt a pályázat kiírásáról vagy annak jelen szabályzatban meghatározott esetekben a pályázat kiírása nélküli foglalkoztatásról, illetve annak feltételeiről.
- (2) Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony létesítése csak abban az esetben kezdeményezhető, ha
 - a) az adott munkakörre történő jogviszony létesítése azért történik, mert az abban a munkakörben foglalkoztatott alkalmazott jogviszonya megszűnt – feltéve, hogy annak alapja nem a Kjt. 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja –, a státusz 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 szervezeti egység rendelkezik a jogviszony létesítéséhez szükséges pénzügyi fedezettel.
- (3) Az Egyetem az alkalmazottal az alap kinevezésébe nem tartozó feladatra további foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt hozhat létre a jogszabályi keretek között.

8. §

- (1) Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki
 - a) 18. életévét betöltötte,
 - b) büntetlen előéletű, nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,
 - 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, külföldön szerzett végzettség esetén rendelkezik OFFI által kiállított hivatalos végzettségi szint elismeréssel, honosítással, illetve magyar nyelvű fordítással,
 - e) a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton eredményesen részt vett, kivéve, ha jelen szabályzatban meghatározott feltételek szerint a pályázat kiírása nem kötelező,
 - f) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas, továbbá
 - g) az Egyetem közgyűjteményi, szociális, sport- vagy más feladatot ellátó szervezeti egységben alkalmazott az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseknek megfelel.
- (2) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök létesítésének különös szabályait a III. fejezet tartalmazza.

A pályázati eljárás és a pályázat nélküli eljárás feltételei

9. §

- (1) Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony – a jogszabályban meghatározott esetek kivételével – kizárólag pályázat alapján létesíthető. A kivételi körbe nem tartozó esetekben csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki az alábbiak figyelembevételével:

a) a rektor és a rektor átadott hatáskörében a dékán a kancellár egyetértésével jogosult a pályázat kiírására,

b) a kancellár kinevezési jogkörében a pályázat kiírásáról jelen szabályzat keretei között önállóan dönt.

Ha a pályázat kiírása jogszabály alapján nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történjen.

(2) Kötelező a pályázat kiírása:

a) a magasabb vezetői és a vezetői megbízás,

b) az oktatói, a kutatói,

c) a tanári, valamint

d) az oktatói és kutató munkát segítő (ügyvivő-szakértő, főmérnök, tanszéki mérnök) munkakörre történő kinevezés esetén.

(3) A Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező.

(4) A (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető újabb pályázat kiírásáig, de legfeljebb 1 évre, 4 hónap próbaidő kikötésével:

a) olyan munkakör, vezetői megbízás esetén, amely tekintetében – 90 napon belül – már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására;

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

c)⁷ az egyetem nemzetköziesítése érdekében oktató/kutató munkakör esetén a nemzetközi szakmai, tudományos közéletben elismert oktató-kutató, szakember alkalmazására.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott legfeljebb egy éves határozott időn belül az álláspályázat kiírása kötelező olyan időpontban, hogy annak eredményes elbírálása esetén a kinevezés legkésőbb az egy éves határidő lejártát követő napra megtörténhessen.

(6) A (4) bekezdés b) pontjában meghatározott körülmény esetén a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető 4 hónap próbaidő kikötésével, de legfeljebb helyettesítés esetén, a helyettesített újabb munkába állásának időpontjáig.

(7) Pályázat kiírása nélkül és 4 hónap próbaidő kikötésével határozatlan időre betölthető a munkakör, ha a munkáltatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább 9 hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő 1 hónapon belül létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt, feltéve, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatai részét képezték a kinevezésében foglalt munkakörének, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg.

(8) A munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető 4 hónap próbaidő kikötésével határozatlan időre az 395/2015. (XII.12.) Korm. rend. 1. sz. melléklete szerint az „Egyéb munkakörök” esetén

a) ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási),

b) ügyviteli,

c) szakmai szolgáltató,

⁷ Beiktatta: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- d) műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, technikus, laboráns, szakmunkás, segédmunkás, kisegítő alkalmazott) munkakörök esetében.
- (9) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:
- a) az Egyetem és a szervezeti egység nevét, címét,
 - b) a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését, betöltésének várható időpontját,
 - 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,
 - e) az alkalmazás időtartamát (határozatlan, határozott),
 - f) ⁸ a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, így különösen az oklevél- és bizonyítványmásolatokat, a szakmai önéletrajzot, 3 hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítványt, (az Egyetem alkalmazásában, vagy a korábban, 6 hónapon belül foglalkoztatási jogviszonyban állt pályázó esetén, a korábban benyújtott erkölcsi bizonyítvány hitelesített másolata) oktatók, kutatók, tanárok esetében kiegészítve azzal, hogy nem áll a felsőoktatástól eltiltás hatálya alatt, a szakmai-tudományos tevékenységet tartalmazó részletes önéletrajzot, a publikációs és hivatkozási jegyzéket (MTMT adatbázisában nyilvántartott), 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, valamint külföldi végzettséget igazoló dokumentum esetén azok magyar nyelvű fordítását és az OFFI által kiállított hivatalos végzettségi szint elismeréséről szóló, honosítási dokumentumok másolatát,
 - g) a pályázat benyújtásának módját, határidejét, helyét, a pályázat címzettjét, a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújtó személy nevét, beosztását és elérhetőségét,
 - h) a pályázat elbírálásának határidejét.
- (10) Ha jogszabály vagy az oktatásért felelős 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 (pl: rektor, kancellár, belső ellenőr).
- (11) A pályázatot a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell címezni. Csatolni kell hozzá a pályázati felhívásban megjelölt okiratok hitelesített másolatát, továbbá a pályázó nyilatkozatát az Egyetemen kívül fennálló közalkalmazotti, illetve munkaviszonyáról, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról, valamint azt a nyilatkozatot, amelyben hozzájárul ahhoz, hogy pályázati anyagába – a vonatkozó jogszabályok és az egyetemi szabályzatok szerint – az arra illetékes személyek, testületek betekinthesnek. Az Egyetemen közalkalmazásban álló személy által benyújtandó pályázat esetén az Egyetemhez, mint munkáltatóhoz benyújtott okiratok frissített változatát (pl. publikációs jegyzék), az új pályázathoz elvárt új dokumentumokat (motivációs levél, vezetői elképzelések), valamint a korábbi alkalmazás óta szükségessé vált, még be nem csatolt okiratokat szükséges benyújtani.
- (12) A pályázati felhívást a kormányzati személyügyi és igazgatási feladatokat ellátó szerv (továbbiakban: kormányzati) internetes oldalán kell közzétenni. Ezen túlmenően – a rektori pályázat kivételével – az álláshirdetést az Emberi Erőforrások Minisztériuma hivatalos lapjában és az Egyetem honlapján is közzé lehet tenni. A pályázat benyújtásának határidejét a központi honlapon történő közzétételtől kell

8 Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

számítani, mely nem lehet kevesebb a közzétételtől számított 15 napnál – a magasabb vezetői és vezetői pályázat esetén 30 napnál.

- (13) A pályázati felhívás kiírását a kancellár, illetve a rektor a kancellár egyetértésével engedélyezi. A pályázati kiírásra vonatkozó javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlója olyan időpontban köteles felterjeszteni a Humánerőforrás Irodán keresztül a kancellárhoz, illetve 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 határidőre betölthető legyen.

10. §

- (1) Az Egyetemen a kinevezési jogkör gyakorlója a kiírt pályázat beadási határideje alatt:
- a magasabb vezetői és vezetői, oktatói, kutatói és tanári, valamint az oktatói, kutatói és a tanári munkát segítő munkakörre pályázatok elbírálására eseti háromtagú bíráló bizottságot jelöl ki,
 - „- az „egyéb” munkakörre, amennyiben a kancellár pályázat kiírásáról döntött - a kiírt pályázatok esetén bíráló bizottság felállításáról dönthet.
- (2) A bíráló bizottság köteles megvizsgálni, hogy az adott pályázat megfelel-e a pályázati feltételeknek. A pályázatokat alkalmassági vizsgálat lefolytatásával a bíráló bizottság értékeli, továbbá rangsorolja, ha a rangsorolás nem tartozik a kari tanács vagy a Szenátus hatáskörébe. Ennek során meghallgathatja a jelölteket, hogy megbizonyosodjon a szakmai és egyéb felkészültségükről. Szükség esetén szóbeli és/vagy írásbeli versenyvizsgát tarthat. Az alkalmassági vizsgálat lefolytatásához a bíráló bizottság rendelkezésére kell bocsátani a betöltendő munkakör aktuálisan felülvizsgált munkaköri leírását. Olyan pályázó esetén, aki valamely doktori iskola hallgatója, a bíráló bizottság beszerzi az iskola vezetőjének véleményét is. A pályázatokat a HR iroda a pályázat benyújtásának határidejét követő 5 munkanapon belül adja át a bizottság számára. A bizottsági véleményt valamennyi bíráló aláírásával a pályázat benyújtásának határidejét követő 30 napon belül meg kell küldeni a HR Iroda vezetőjének,
- (3)⁹ Az egyetemi tanári, egyetemi docensi pályázatok kiírását a rektor engedélyezi, a pályázatokat bíráló bizottságként a Tudományos Tanács bírálja el. A Tudományos Tanács eljárására az (1)-(2) bekezdésben meghatározottakat értelemszerűen alkalmazni kell. Az egyetemi tanári pályázatokról a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét ki kell kérni.
- (4) A kari tanács kari szabályzatok szerinti eljárásban véleményezi a kari oktatói, kutatói munkakörökre, illetve kari magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat, továbbá rangsorolja, ha az nem tartozik a Szenátus hatáskörébe, az (1) bekezdés szerinti bíráló bizottság (Tudományos Tanács) véleményének figyelembevételével.
- (5) Az Egyetem Szenátusa véleményezi, rangsorolja az egyetemi tanár, egyetemi docens, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs munkakörökre, illetve a magasabb vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat a bíráló bizottság (Tudományos Tanács) és a kari tanács véleményének figyelembevételével.
- (6) A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója a bíráló és véleményező testület/ek írásba foglalt véleményét, rangsorolását mérlegelve a pályázati határidő lejártát követő 60 napon belül dönt a

⁹ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

közalkalmazotti jogviszony létesítéséről, illetve a vezetői megbízásról. A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlóját döntése során a testületi vélemények nem kötik.

- (7) Ha a Szenátus, illetve a kari tanács által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az Egyetemen oktatói, kutatói munkakörben dolgozik (a továbbiakban foglalkoztatott oktató), az (1)-(6) bekezdésben foglaltakat a következő eltéréssel kell alkalmazni:
 - a) a foglalkoztatott oktatót, kutatót a munkáltatói jogkör gyakorlója csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki rangsorban megelőzi a foglalkoztatott oktatót, kutatót,
 - b) a foglalkoztatott oktató, kutató kiválasztása esetén új közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni nem szabad, hanem a közalkalmazotti kinevezést kell módosítani.
- (8) A rektor az egyetemi tanári kinevezésre, illetve a rektori megbízásra szóló szenátusi javaslatot megküldi az Egyetem fenntartójának, indítványozva a javaslat megküldését a köztársasági elnöknek.
- (9) Ha az Egyetemen közalkalmazotti jogviszonyban álló oktatót más felsőoktatási intézmény előterjesztésére egyetemi tanárnak neveznek ki, e kinevezés alapján a cím viselésére jogosult, de az Egyetemen betöltött munkakörét nem érinti.

A kinevezés, szerződéskötés

11. §

- (1) A közalkalmazotti jogviszony a kinevezési jogkör gyakorlója általi kinevezéssel és annak a közalkalmazott által történő elfogadásával, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlója és a foglalkoztatott közötti, illetve a megbízásra jogosult és a megbízott közötti szerződés megkötésével jön létre. A kinevezést, illetve a szerződést írásba kell foglalni. A közalkalmazott kinevezésében meg kell fogalmazni az alkalmazás fenntartásának feltételeit (pl. képzés megszerzése és annak határidejét) A teljesítményére vonatkozó követelményrendszert a jelen szabályzat határozza meg, annak kinevezéshez való csatolása nélkül. A kinevezéshez csatolni kell a tájékoztatást munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről, ennek részeként a munkaköri leírást. A tájékoztatást és munkaköri leírást a közalkalmazott számára elsősorban személyesen kell átadni és az átvétel tényét és időpontját az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Akadályoztatás esetén a tértivevényes levélben történő kézbesítés is hatályos a polgári perrendtartás kézbesítési szabályai szerint.
A dokumentáció előkészítéséért a munkáltatói jogkör gyakorlója és a Humánerőforrás Iroda, a dokumentáció kezeléséért a Humánerőforrás Iroda felel.
- (2) A közalkalmazotti, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kezdete a munkába lépés napja. Jogviszonyt létesíteni, továbbá módosítani és megszüntetni visszamenőleges hatállyal még az alkalmazott beleegyezésével sem lehet.
- (3) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létrehozása érdekében a szerződéskötéshez a megbízottnak/szerződő félnek, továbbá ha a közalkalmazotti 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 9. § (9) bekezdésében ír elő. Hallgatói munkaszerződés esetén az aktív hallgatói jogviszony igazolása, alkalmi munkavállaló esetén a jogszabályban előírt dokumentumok benyújtása szükséges.

- (4) A Kjt.-ben meghatározott kivételekkel az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony csak próbaidővel létesíthető. A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor 4 hónap próbaidő kikötése kötelező az (5)-(6) bekezdésben foglaltak kivételével. A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indoklás nélkül megszüntetheti.
- (5) Nem kell próbaidőt megállapítani – kivéve, ha a közalkalmazotti jogviszony a nem megfelelt minősítés miatt szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező –
- a) áthelyezés,
 - b) azonos felek közötti újabb kinevezés, kinevezés-módosítás esetén.
- (6) Végrehajtási rendelet megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén próbaidőt nem lehet megállapítani.

Jognyilatkozatok

12. §

- (1) A közalkalmazott, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott a kinevezés előtt, illetve a jogviszony fennállása alatt a munkáltató felhívására köteles nyilatkozni, illetve igazolni, hogy büntetlen előéletű, nem áll foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és a szükséges végzettséggel, szakképzettséggel rendelkezik. Az alkalmazás feltételeinek való meg nem felelés esetén a jogviszonyt nem lehet létrehozni. Az alkalmazás feltételeinek való meg nem felelés eltitkolásával keletkezett, illetve az így fennálló jogviszony érvénytelen, azt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.
- (2) A közalkalmazott a kinevezése előtt és a közalkalmazotti jogviszony fennállása alatt más, munkavégzésre irányuló további jogviszonyairól nyilatkozni köteles. A további jogviszony eltitkolásával keletkezett közalkalmazotti jogviszony érvénytelen, azt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.
- (3) A közalkalmazott a kinevezési okirat, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony esetén a szerződő fél a szerződés aláírásával egyidejűleg köteles titoktartási nyilatkozatot tenni.
- (4) A közalkalmazott, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott 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, azonnali hatállyal meg kell szüntetni.
- (5) A magasabb vezetők, a vezetők, a döntés-előkészítésben, a közbeszerzésben, az ellenőrzésben részt vevők a Vnytv. alapján, a IV/14. számú, a Vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség teljesítéséről szóló szabályzatban foglaltak szerint vagyonnyilatkozat-tételre kötelezettek. Közalkalmazotti jogviszonyt – a vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség fennállása esetén – a vagyonnyilatkozat teljesítéséig és a Vnytv. 9. § szerinti tilalom fennállása alatt nem lehet létrehozni, illetve jogukat nem gyakorolhatják.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének speciális szabályai

13. §

- (1) Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony az Egyetemen különösen
 - a) meghatározott feladatok ellátására határozott időre,
 - b) az időlegesen fellépő munkaerőhiány pótlására határozott időre,
 - c) az Egyetem alkalmazottjainak ismereteit kiegészítő speciális elméleti, illetve gyakorlati szaktudással rendelkező szakemberek foglalkoztatása céljából határozott vagy határozatlan időtartamra létesíthető külső (az Egyetemen nem közalkalmazott) személlyel, illetve az Egyetem közalkalmazottjával a munkakörébe nem tartozó feladatra.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott célokra az alábbi formákban kerülhet sor:
 - a) oktatási feladatok ellátására
 - aa) ha az adott feladat, tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató). Az óraadó oktató alkalmazásánál a közalkalmazotti kinevezési feltételeket figyelembe kell venni azzal, hogy annak igazolására, hogy a megbízott büntetlen előéletű és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul, alkalmas a hatósági bizonyítvány vagy, olyan foglalkoztatási viszony igazolása, amely csak hatósági bizonyítvány megléte mellett létesíthető;
 - ab) megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra (pl. vizsgáztatás, szakdolgozat külső bírálata). Ebben az esetben az Nftv. 25. § (5) bekezdés a) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a megbízott teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt nyilatkozatával is igazolhatja, hogy büntetlen előéletű és nem áll a megbízási szerződés tárgyát képező tevékenység folytatását kizáró foglalkoztatástól eltiltás hatálya alatt;
 - (ac) az Egyetem a vele közalkalmazotti, illetve munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.
 - b) Professor Emerita és Emeritus foglalkoztatására kötött megállapodás alapján,
 - c) hallgatói munkaszerződés vagy megállapodás alapján,
 - d) alkalmi munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásával,
 - e) egyéb megbízási szerződéssel.
- (3) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban a havi munkaidő általában nem lehet több mint a törvényes munkaidő fele. Az óraadó oktató, megbízott kutató esetén legfeljebb a havi munkaidő 60%-os mértékét érheti el.
- (4) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének feltétele, hogy a leendő foglalkoztatott munkáltatója, amennyiben van, a jogszabályokban előírt hozzájárulást az alkalmazáshoz megadja.
- (5) A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

A Professor Emerita és a Professor Emeritus jogai és kötelezettségei

13/A. §

- (1) A Professor Emerita és a Professor Emeritus (továbbiakban: Professor Emeritus) cím viselője a rektor, az adott kar dékánja felkérésére részt vesz
 - a) doktori képzésben, mesterképzésben, alapképzésben, szakirányú továbbképzésben,
 - b) az adott szervezeti egységben folyó tudományos kutatómunkában, projektekben, és ennek keretében jogosult a kar infrastruktúrájának használatára.
- (2) Ha a Professor Emeritus cím birtokosát az (1) bekezdésben meghatározott feladatok ellátására felkéri, vele legfeljebb egy évre megállapodást lehet kötni, a jelen szabályzat részét képező II/4.

számú, az Egyetem által adományozható kitüntetések, címek és adományozásuk rendjéről szóló szabályzatban foglaltak szerint. A megállapodás megkötéséről a rektor a kancellár egyetértésével dönt.

A hallgatói munkavégzés

13/B. §

- (1) A hallgató hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát:
 - a) képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az Egyetemen, az Egyetem által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlólhelyen,
 - b) képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan az Egyetemen vagy az Egyetem által létrehozott gazdálkodó szervezetben.
- (2) A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására az Mt. rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell azzal, hogy a kormány a hallgatói munkaszerződésre vonatkozó szabályok meghatározása során az Mt.-nél a hallgató számára kedvezőbb feltételeket állapíthat meg.
- (3) A hallgató foglalkoztatására
 - a) az Egyetemen az (1) bekezdés a) pontja szerinti szakmai gyakorlat esetén munkaszerződés és díjazás nélkül is sor kerülhet. Ebben az esetben munkaszerződés helyett megállapodást kell kötni a hallgatóval. A hallgatót ez esetben is megilletik mindazon jogok, amelyeket az Mt. biztosít a munkavállalók részére. Az Egyetem egyedi mérlegelés körében dönthet úgy, hogy a hallgatót díjazás illesse meg,
 - b) az (1) bekezdés b) pontja szerinti esetben hallgatói munkaszerződést kell kötni. A hallgatót a hallgatói munkaszerződésben megállapított díjazás illeti meg, melynek ellenében a hallgató által e jogviszonyban létrehozott dolgok tulajdonjoga, illetve a szellemi alkotásokhoz fűződő vagyoni jogok – eltérő megállapodás hiányában – az Egyetemre, illetve az általa létrehozott gazdálkodó szervezetre az átadással átszállnak.
- (4) Felsőoktatási intézménnyel aktív hallgatói jogviszonyban álló, államilag finanszírozott első alap-, mesterképzésben, első szakirányú továbbképzésben, valamint első akkreditált iskolai rendszerű felsőoktatási szakképzésben nappali tagozaton tanulmányokat folytató hallgató hallgatói munkaviszony keretében foglalkoztatható.
- (5) A hallgatói munkavégzés céljai:
 - a) biztosítja az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások zökkenőmentes és célszerű működését,
 - b) segítséget nyújt a hallgatók számára gyakorlati ismeretek, képességek és készségek szerzésében.
- (6) A szervezeti egység vezetője kezdeményezi – a hallgató személyének megjelölésével – a hallgatói munkaviszonyban történő alkalmazást, melyről a Humán erőforrás Iroda javaslatával a 13/B. § (1) bekezdés a) pontja esetében a rektor a kancellár egyetértésével dönt, míg a 13/B. § (1) bekezdés b) pontja esetében a kancellár dönt.
- (7) A hallgatói munkavégzésre a munkaszerződés megkötése után kerülhet sor. A hallgatót a felek megállapodása szerinti díjazás illeti meg. A szerződést a szervezeti egység készíti elő. A munkaszerződés időtartama csak az adott tanulmányi félévre terjedhet ki, egy hallgatóval hallgatói munkaszerződés több alkalommal is köthető. A munkaszerződés a hallgatói munkaviszonyban foglalkoztatott személyi anyagában kerül elhelyezésre.
- (8) A doktorandusz hallgatói munkaszerződés körében végzett oktatási és kutatási tevékenységre az Nftv. 44. § (3) bekezdés a) pontjában írtakat az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:

- a) a doktorandusz a tanulmányi kötelezettségeinek keretében a heti teljes munkaidő 20%-ának megfelelő időtartamban az Egyetem oktatási, tudományos tevékenysége körében munkavégzésre kötelezhető,
- b) a doktorandusz által végzett munka ideje – az a) pont szerinti munkavégzéssel együtt – egy félév átlagában nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő 50%-át,
- c) a doktorandusz munkaidő-beosztását oly módon kell meghatározni, hogy vizsgázási és a vizsgára történő felkészülési kötelezettségeinek eleget tudjon tenni,
- d) a munkadíj havi összege, a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része.

Alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás

13/C. §

- (1) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. LXXV. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
- (2) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony az Egyetem oktatás és kutatás körébe tartozó feladatai ellátására.
- (3) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatást a jogszabályi keretek figyelemmel kísérésével a szervezeti egység vezetője kezdeményezésére a kancellár engedélyezi.
- (4) Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A bejelentés és a közvetlen munkáltatói jogok gyakorlása a szervezeti egység-vezető felelősségi körébe tartozik.

II. FEJEZET

A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Vezetői megbízások

14. §

- (1) Az Egyetemen az alábbi magasabb vezetői megbízások adhatók:
 - a) rektor,
 - b) rektorhelyettes,
 - c) főigazgató,
 - d) dékán,
 - e) kancellár.
- (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 azzal, hogy nem minden szervezeti egység önálló. Több nem önálló szervezeti egységnek lehet egy megbízott vezetője. Az Egyetemen az Nftv. szerinti magasabb vezetői és vezetői besorolásokat jelen szabályzat 1. számú függeléké tartalmazza. Az a státusz melyek a függelék besorolása szerint nem tekinthető magasabb vezetőnek, vagy vezetőnek, vagy bármely megnevezésű státusz,

amelyet nem tartalmaz a függelék nem tekinthető az Nftv. szerinti magasabb vezetői, vezetői megbízásnak.

- (3) Magasabb vezetői és vezetői megbízást csak felsőfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazott kaphat.

Vezetői megbízás létesítése és megszüntetése

15. §

- (1) A 14. § (1) és (2) bekezdésben meghatározott magasabb vezetői és vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni. A pályázatot a megbízásra jogosult írja ki. A magasabb vezetői és a vezetői megbízás elnyerésére kiírt pályázatnak – a 9. § (2) bekezdés f) pontjában felsoroltakon túl – tartalmaznia kell:
- a) a vezetői tapasztalatok, vezetői gyakorlat bemutatását, az azt igazoló okiratokkalegyütt,
 - b) a vezetői elképzelések körében a motiváció, a helyzetértékelés és a vezetői program bemutatását,
 - c) összeférhetlenségi nyilatkozatot.
- (2)¹⁰ A 14. § (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre, legfeljebb öt évre adhatók. A rektori, a főigazgatói és a dékáni megbízások egy, a rektorhelyettesi és a kancellári megbízások, továbbá a 14. § (2) bekezdésben felsorolt megbízások több alkalommal is meghosszabbíthatók.
- (3) A rektori megbízásra benyújtott valamennyi, a pályázati feltételeknek megfelelt pályázatot a szenátus véleményezi, és valamennyi tagja többségének szavazatával dönt a rektorjelölt személyéről. Az Egyetemen ugyanazon személy – a vezetői megbízási ciklusoktól függetlenül – összesen legfeljebb két alkalommal kaphat rektori magasabb vezetői megbízást az esetleges jogelőd intézményekre is tekintettel. A szenátus javaslatot tesz a rektori pályázati felhívás tartalmára, melyet az oktatásért felelős miniszter ír ki. A szenátus elbírálja a rektori pályázatokat és megválasztja a rektorjelöltet, továbbá értékeli a rektor vezetői tevékenységét. Az egyetemi rektor megbízásával és felmentésével kapcsolatos eljárásra az Nftv. 27. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni azzal, hogy kinevezéséről a köztársasági elnök dönt.
- (4) A kancellári megbízásra irányuló pályázat kiírásáról, a személyi javaslatok felterjesztéséről az oktatásért felelős miniszter gondoskodik. A kancellár megbízására, a megbízás visszavonására a miniszterelnök jogosult. A kancellári vezetői megbízás esetében a rektor a kancellárral – a megbízásra jogosult által meghatározottak szerint – létesít az Egyetemen foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.
- (5) A magasabb vezetői és a vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok véleményezéséről, rangsorolásáról – kivétel a kancellári pályázat – a szenátus, vagy az Nftv. 12. § (8) bekezdése alapján a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testület vagy személy (a továbbiakban e bekezdésben együttesen: véleményező testület) dönt. A véleményező testület döntését – a rektori pályázat kivételével – megküldi a kinevezési jogkör gyakorlójának. A kinevezési jogkör gyakorlója a 10. § (6) bekezdés szerint dönt a vezetői megbízásról.
- (6)¹¹
- (7) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a 65. életév betöltéséig szólhat.

¹⁰ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

¹¹ Áthelyezve a 15.§(1) bekezdésbe.

- (8) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott a kinevezés szerinti munkaköre mellett látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásából eredő feladatait.
- (9) A belső ellenőrzési vezetői pályázat kiírásának, megbízásának, valamint megbízása visszavonásának jogát a fenntartó előzetes egyetértésével a kancellár gyakorolja.
- (10) A magasabb vezetők és a vezetők a Vnytv. 3. § (1) bekezdés c) pontja alapján vagyonyilatkozat-tételre kötelezettek. Közalkalmazotti jogviszonyt, magasabb vezetői és vezetői megbízást – a vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség fennállása esetén – a vagyonyilatkozat teljesítéséig és a Vnytv. 9. § szerinti tilalom fennállása alatt nem lehet létrehozni, illetve kiadni.
- (11) A magasabb vezető, a vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen, ha közeli hozzátartozójával közvetlen irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. Kivételes esetben a munkairányítás körében a rektor és/vagy a kancellár írásban felmentést adhat.
- (12) Nem összeférhetetlen az Egyetemen a magasabb vezető és a vezető megbízásával a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelő bizottsági tagság, azzal a kitételrel, hogy a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkezők és ezek közeli hozzátartozói nem tölthetnek be olyan intézményi társaságban vezető tisztségviselői feladatokat, nem lehetnek tagjai a felügyelőbizottságnak, nem láthatnak el könyvvizsgálói feladatot, amelyet az Egyetem hozott létre, illetve amelyben részesedéssel rendelkezik.
- (13) A rektorhelyettes, a dékán, a dékánhelyettes, a Szenátus nem hallgató tagja csak a rektor engedélyével és a kancellár egyetértésével, a vezetők és helyetteseik a kinevezési jogkör gyakorló engedélyével vállalhatnak más felsőoktatási intézményben vagy annak szervezésében munkát, szerepet (akkreditációs anyag készítése, pályázatok készítése, oktatási és vezetői feladatok ellátása, tanácsadás, egyéb tevékenység).
- (14) A magasabb vezetők, a vezetők és a Szenátus tagjai nyilatkozni kötelesek, hogy a (11)-(13) bekezdésben meghatározott összeférhetlenség velük kapcsolatban fennáll-e.
- (15) Amennyiben a fent említett személyek
- a felhívást követő 5 munkanapon belül nem tesznek ilyen nyilatkozatot, vagy
 - van összeférhetetlen elkötelezettségük, vagy
 - az összeférhetetlen elkötelezettségüket vagy jogviszonyukat 30 napon belül nem szüntetik meg, vagy
 - a kinevezési jogkör gyakorlójának engedélyét a határidőn belül nem szerzik be,
- ebben az esetben a magasabb vezető, vezető vonatkozásában a rektor, kancellár az érintett személy vezetői megbízatását visszavonja, a Szenátus nem hallgató tagja esetében pedig a delegáló szervezeti egység felé a visszahívásra javaslatot tehet.
- A kinevezési jogkör gyakorlója az engedély megadását csak abban az esetben tagadhatja meg, ha a vállalt tevékenység a mérlegelése alapján az Egyetem érdekeit, a számviteli fegyelmet érdemben sérti. Az erre vonatkozó döntést írásba kell foglalni.
- (16) A magasabb vezetői vagy vezetői megbízás az (1)-(15) bekezdésben foglalt feltételek teljesülése esetén a közalkalmazott által történő elfogadással jön létre. A magasabb vezetői, vezetői megbízás idejére a jogszabályban meghatározott vezetői pótlék jár, valamint a vezetői feladatok ellátásának idejére a költségvetés alapján a kancellár és a rektor által együttesen meghatározott mértékig munkáltatói döntésen alapuló határozott idejű illetményrész adható. A megbízást írásba kell foglalni. A megbízásra, a kinevezésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, a dokumentum elkészítése a Humánerőforrás Iroda feladata. A dokumentumokat a személyi anyagban kell elhelyezni.

16. §

- (1) A magasabb vezetői és vezetői megbízás az alábbi esetekben pályázat kiírása nélkül is betölthető, és ideiglenes megbízással kell a magasabb vezetői és vezetői teendők ellátásáról gondoskodni:
 - a) olyan megbízás esetén, amely tekintetében – 90 napon belül – már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására, vagy
 - b) ha a megbízás haladéktalan kiadása a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók, továbbá
 - c) ha a közalkalmazott az erre vonatkozó megbízást megelőzően legalább egy éve közalkalmazotti jogviszonyban áll a munkáltatóval.
- (2) Az ideiglenes megbízás határozott időre – pályázat kiírása esetén annak eredményes elbírálásáig, de legfeljebb egy évre – szól.
- (3) Ideiglenes magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást lehet kiadni
 - a) a volt magasabb vezetőnek és a vezetőnek, amennyiben még nem töltötte be 65. életévét, legfeljebb a 65 éves kora betöltéséig,
 - b) a magasabb vezetői és a vezetői megbízás feltételeinek megfelelő, az adott szervezeti egységben dolgozó közalkalmazottnak, ha a közalkalmazott az erre vonatkozó megbízást megelőzően legalább egy éve közalkalmazotti jogviszonyban áll a munkáltatóval,
 - c) más magasabb vezetői, és vezetői megbízással rendelkező közalkalmazottnak.
- (4) Ha a határozott idő leteltekor, illetve a pályázat lezárásakor a magasabb vezetői vagy a vezetői megbízás kiadására nem kerül sor, az ideiglenes megbízás a (2) bekezdés szerint egyszer meghosszabbítható a (3) bekezdés a) pontjában foglalt korlátozásra figyelemmel.

A magasabb vezetői és a vezetői megbízások megszűnése, az átadás-átvételi eljárás

17. §

- (1) A magasabb vezetői és a vezetői megbízást a megbízó egyoldalúan visszavonhatja, illetve arról a közalkalmazott lemondhat, mely esetekben a lemondási idő 2 hónap. A visszavonást és a lemondást írásba kell foglalni. A visszavonást a közalkalmazott 3 munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a megbízónak 5 munkanapon belül írásban indokolnia kell.
- (2) A megbízás visszavonása, illetve lemondás esetén vagy a határozott idejű megbízás letelte után a közalkalmazottat kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.
- (3) Az Egyetemen a magasabb vezetői és a vezetői megbízásokat átadás-átvételi eljárásban kell átadni, illetve átvenni legalább az átadó személy magasabb vezetői vagy vezetői megbízásának megszűnését megelőző 8 nappal.
- (4) Az átadó az a vezető, akinek a vezetői 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.

- (5) Az átvevő az új magasabb vezető vagy 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.
- (6) Az átadás-átvételi eljárást a magasabb vezető, illetve 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.

18. §

- (1) Az átadás-átvételtől jegyzőkönyvet kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell:
 - a) a jegyzőkönyv felvételének időpontját,
 - b) az átadás-átvételen részt vevő személyek nevét, beosztását,
 - c) a magasabb vezetői, vezetői megbízással kapcsolatos általános jellegű információkat,
 - d) a folyamatban lévő ügyeket és az azokban megtett, illetve megteendő intézkedéseket,
 - e) a foglalkoztatotti állományban lévőkre vonatkozó lényeges adatokat (minősítések, szabadságok, határozott idejű kinevezések, egyéb jogviszonyban állók),
 - f) minden, a magasabb vezetői, vezetői feladat ellátása szempontjából fontos adatot és körülményt, különös tekintettel a kötelezettségvállalásokra,
 - g) az átadásra kerülő iratok, bélyegzők, kulcsok és eszközök tételes listáját, leltár szerinti vagyontárgyak átadását, (gazdasági igazgatóság által delegált személy jelenlétében)
 - h) az átadó, illetve az átvevő észrevételeit,
 - i) az eljárásban részt vevők aláírását.
- (2) Az átadás-átvételi jegyzőkönyv felvételénél, illetve aláírásánál jelen kell lennie az új vezető felett munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek, illetve megbízottnak.
- (3) A jegyzőkönyv négy eredeti példányban készül, amelyből
 - a) egy példányt az átadó,
 - b) egy példányt az átvevő kap,
 - c) egy-egy példányt a Humánerőforrás Irodán a személyi iratanyagban kell elhelyezni.

III. FEJEZET

AZ OKTATÓI, KUTATÓI ÉS TANÁRI MUNKAKÖRBE TÖRTÉNŐ KINEVEZÉS ÉS A MUNKAKÖRÖKBEN TÖRTÉNŐ FOLYAMATOS ALKALMAZÁS SZABÁLYAI

19./A §

- (1)¹² Az oktatói, kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával. Alkalmazás feltételei:
 - a) legalább mesterfokozat (egyetemi végzettség) megléte,
 - b) nyertes pályázat (az Nftv-ben meghatározott esetekben nyílt, egyéb esetekben, intézményen belüli), ettől eltérni csak a 9.§-ban meghatározott esetekben lehet.
 - c) A magasabb bérkategóriához szükséges idő elteltével az oktatót a Humánerőforrás Iroda a magasabb illetménykategóriába sorolja, amennyiben ehhez a jogszabály (pl: habilitáció) vagy a jelen szabályzat, további követelményeket nem ír elő.

¹² Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

- (2) Az oktatói (továbbá a kutatói és tanári) feladatokat az Egyetemen alapvetően határozatlan, teljes munkaidejű közalkalmazotti jogviszony keretében kell ellátni.
- (3) Megbízási jogviszony keretében az oktatói (továbbá a kutatói és tanári) feladatok jelen szabályzat 13. § (2) a-c) pontjában, a 13/A. § és a 13/B. § (8) bekezdésében foglaltak szerint láthatók el.
- (4) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói, továbbá a projektfeladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes oktatói, tudományos kutatói és projektfeladatokat 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.
- (6) Az oktató, kutató – függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói, kutatói feladatot – az Egyetem működési feltételei meglétének mérlegelése során egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató, kutató írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél figyelembe lehet őt venni.
- (7) Az Nftv. 115. § (4) bekezdése meghatározza az oktatókra vonatkozó alkalmazási, előmeneteli feltételeket, melyeket a 2012. szeptember 1-jét megelőzően már felsőoktatási intézményben foglalkoztatott oktatók tekintetében is alkalmazni kell jelen bekezdés alpontjai szerint. A foglalkoztatási feltételek teljesítése tekintetében a 2012. szeptember 1-jét megelőző időszakot is figyelembe kell venni.
 - (a) A jelenbekezdés rendelkezése nem érinti az oktatók, a kutatók foglalkoztatását, a kiadott közalkalmazotti kinevezést, valamint a részükre kiadott főiskolai vagy egyetemi foglalkoztatáshoz kötődő címeket. 2012. szeptember 1-jét követően az 1993. évi felsőoktatási törvény rendelkezései szerint is tovább alkalmazható az oktató, a tudományos kutató. Ebben az esetben az Nftv. 31.§ (2) bekezdésben meghatározott időbeli korlátozást nem lehet alkalmazni.
 - (b) Azoknak az oktatóknak és tudományos kutatóknak a besorolása és foglalkoztatása, akiket az 1993. évi felsőoktatási törvény vagy a 2005. évi felsőoktatási törvény 157. § (2) bekezdésének alkalmazásával 2008. augusztus 31-ig a (8) bekezdés a) pontjában meghatározott régi követelmények szerint alkalmaztak, akkor változtatható meg, ha az új követelményeket teljesítik.
 - (c) Az 1993. évi felsőoktatási törvény rendelkezései szerint alkalmazott és az új követelményeket időközben teljesítő oktatókat, tudományos kutatókat az „egyetemi” oktatókra meghatározott munkakör szerint kell besorolni, függetlenül attól, hogy alkalmazásukra főiskolán vagy egyetemen kerül sor. Ebben az esetben a foglalkoztatásra az új besoroláskor hatályos törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az Nftv. 31. §-ában meghatározott határidőbe az adott oktatói munkakörben eltöltött időt be kell számítani. Ha az előírt feltételek teljesítéséhez öt évnél kevesebb év áll rendelkezésre, az oktató az új munkaszerződés, illetve közalkalmazotti kinevezés aláírásának napjától számított öt éven belül köteles az előírt feltételeket teljesíteni. Az oktatót ugyanabba az „egyetemi oktatói” fizetési fokozatba kell besorolni, mint amilyen „főiskolai oktatói” fizetési fokozatban volt, és a fizetési fokozatban eltöltött idő újra kezdődik.
- (8) Az egyetemi tanári, az egyetemi adjunktusi, a tanári, továbbá a kutatóprofesszori, a tudományos tanácsadói és a tudományos főmunkatársi munkakörök három, az egyetemi docensi négy fizetési

fokozatra tagozódnak. Az egyetemi tanársegédi és a mesteroktatói munkakörök két fizetési fokozatra tagozódnak.

- (9) A második a harmadik és a negyedik fizetési fokozatba sorolás feltétele, hogy a közalkalmazott megfeleljen az adott fizetési fokozathoz a munkáltatónak a munkakörre vonatkozó jelen szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói, tanári követelménynek. A negyedik fizetési fokozatba sorolás további feltétele a legalább második fizetési fokozat betöltése és a habilitáció megléte.

Az oktatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei

19/B.§

- (1) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők:

- a) tanársegéd,
- b) adjunktus,
- c) egyetemi docens,
- d) egyetemi tanár,
- e) ¹³ mesteroktató.

A tanársegéd

20. §

- (1) Tanársegédnek az nevezhető ki, aki
- a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
 - b) megkezdte a doktori képzést,
 - c) képes alkotó tevékenység végzésére.
- (2) A tanársegédek folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) megfelelő felkészültség – lehetőség szerint idegen nyelven is – az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban vagy művészeti területen a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok vezetéséhez–
 - b) publikációs tevékenység kifejtése, képesség idegen nyelvű publikálásra is,
 - c) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéletben,
 - d) a doktori fokozat megszerzése a jogszabályban előírt határidőn belül,
 - e)¹⁴ az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.

21. §

- (1) Az egyetemi tanársegédek munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban tanársegédi munkakörre változik, továbbfoglalkoztatásuk az Nftv.115. § (4)–(4d) bekezdésben meghatározott feltételek szerint történik.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a közalkalmazotti jogviszony módosítását és új fizetési fokozatba sorolását.
- (3) A hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján határozott időre kinevezett egyetemi tanársegédek közalkalmazotti jogviszonya az eredeti kinevezésükben

¹³ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

¹⁴

meghatározott időpontig változatlanul fennmarad. Ezt követően újabb alkalmazásukra csak a jelen szabályzat 21. § (1) bekezdésében foglaltakban meghatározott követelmények alapján kerülhet sor.

(4) ¹⁵ **Az alkalmazáskor a kinevezésben elő kell írni az alkalmazás feltételeit:**

Az alkalmazás napjától számított - a megelőző tanársegédi, tudományos segédmunkatársi munkakörben eltöltött idejét is figyelembe véve -

- öt éven belül köteles a doktori iskolai abszolutóriumot megszerezni,
- tíz éven belül köteles doktori fokozatot szerezni, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.

Az adjunktus

22. §

- (1) Adjunktusnak az nevezhető ki, aki
 - a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel és doktori fokozattal 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, illetve kutatási-fejlesztési tevékenység ellátására létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt.
- (2) Az (1) bekezdés f) pontjában említett négy évbe a szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban végzett 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 vagy művészeti területen 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 éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (4) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

23. §

- (1) A 2012. szeptember 1. napja előtt alkalmazott egyetemi adjunktusok munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban adjunktusi munkakörre változik, továbbfoglalkoztatásuk az Nftv.115. § (4) – (4d) bekezdésben meghatározott feltételek szerint történik.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a közalkalmazotti jogviszony módosítását és új fizetési fokozatba sorolását.

¹⁵ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

- (3) 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 csak a jelen szabályzat 22. § (1) bekezdésében foglaltakban meghatározott követelmények alapján kerülhet sor.

Az egyetemi docens

24. §

- (1) Egyetemi docenssé az nevezhető ki, aki
- a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik, és doktori fokozatát kinevezését megelőzően legalább öt évvel korábban szerezte. Az ötéves várakozási idő a munkáltatói jogkör gyakorlójának javaslatára lerövidíthető, amennyiben a pályázó kiemelkedő oktatói és tudományos teljesítményével igazolja vezető tanári alkalmasságát. Az alkalmasságot bizonyítja különösen a publikációk és a rájuk való hivatkozások magas száma, az idegen nyelven való oktatni tudás, a tananyagfejlesztésben, oktatás- és kutatásszervezésben, pályázati tevékenységben való részvétel,
 - 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)¹⁶
 - e) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is,
 - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - g)¹⁷ széles körű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- Előnyt jelent a pályázat elbírálása során:
- a) legalább tíz éves felsőoktatási oktatói tapasztalat, vagy az egyetemi szabályozásnak megfelelő habilitáció megléte.
- (2) Az egyetemi docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához – idegen nyelven is – szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve ennek a tevékenységnek az 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) gyakorlati tevékenységével rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a tudományterületén, 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 a tudományága, az Egyetem, illetőleg az ország szakmai képviselése,

¹⁶ Hatályon kívül helyezte: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

¹⁷ Beiktatta: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

- h) kezdeményező és irányító részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
 - i) törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére,
 - j) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

Az egyetemi tanár

25. §

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe az nevezhető ki, aki
- a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal, és amennyiben magyar állampolgár, az egyetemi szabályozásnak megfelelő habilitációval rendelkezik,
 - b) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi 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) széles körű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, 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 vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához – idegen nyelven is – szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve ennek a tevékenységnek az 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) gyakorlati tevékenységével rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a tudományterületén, 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 a tudományága, az Egyetem, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
 - i) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (5) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A mesteroktató¹⁸

25/A. §

- (1) A mesteroktatói munkakörben történő alkalmazáshoz mesterfokozat, valamint legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása, valamint az szükséges, hogy az érintett alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére.
- (2) A mesteroktató folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban vagy művészeti területen a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez szükséges felkészültség, idegen nyelven is,
 - b)
 - c) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában,
 - d) az éves minősítés mesteroktatóra vonatkozó értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A kutatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei

26.§

- (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább 80%-át az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is.¹⁹
- (2) Az Egyetemen a kutatói munkakörben foglalkoztatottal további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthető, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg
- (3) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők:
- a) tudományos segédmunkatárs,
 - b) tudományos munkatárs,
 - c) tudományos főmunkatárs,

¹⁸ Beillesztette a Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozata.

¹⁹ Módosította a Szenátus SZ-125/2015/2016. (2016. III. 29.) számú határozat.

- d) tudományos tanácsadó,
- e) kutatóprofesszor.

A tudományos segéd munkatárs

27. §

- (1) A tudományos segéd munkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - b) megkezdte a doktori képzést,
 - c) alkotó tevékenység végzése.
- (2) A tudományos segéd munkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - b) részművekben önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
 - d) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére,
 - e) doktorandusz vagy doktorjelölti jogviszony,
 - f) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A tudományos segéd munkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.
- (4) **Az alkalmazáskor a kinevezésben elő kell írni az alkalmazás feltételeit:**

Az alkalmazás napjától számított - a megelőző tanársegédi, tudományos segéd munkatársi munkakörben eltöltött idejét is figyelembe véve -

 - öt éven belül köteles a doktori iskolai abszolutóriumot megszerezni,
 - 10 éven belül köteles doktori fokozatot szerezni, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.

A tudományos munkatárs

28. §

- (1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség, doktori (PhD vagy DLA) vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - b) legalább négy éves eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat megléte,
 - 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, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
 - e) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.

- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A tudományos főmunkatárs

29. §

- (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:
- mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség, és legalább öt évvel korábban szerzett doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - legalább tíz éves eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,
 - önálló kutatási gyakorlat alapján széles körű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer,
 - rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
- tudományágának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - gyakorlati tevékenységével rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a tudományterületén, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban,
 - oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
 - az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A tudományos tanácsadó és a kutató professzor

30. §

- (1) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor kinevezésének feltételei:
- mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség, valamint MTA doktora cím vagy azzal egyenértékű szakmai elismerés (Kossuth-díj, Széchenyi-díj, Ybl-díj),
 - legalább tíz éves eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,

- d) önálló kutatási gyakorlat alapján széles körű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer,
 - e) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkásság, oktatási és tudományszervezői tapasztalat és irányítási készség,
 - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - g) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - h) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) tudományágának 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) gyakorlati tevékenységével rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása a tudományterületén, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) aktív tevékenység kifejtése a tudományszervezési feladatok végzésében,
 - f) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - g) egyetemi szakmai közéleti tevékenység,
 - h) az Egyeteme, illetőleg az országa szakmai képviselője,
 - i) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - j) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban,
 - k) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A gyakornokra vonatkozó rendelkezések

31. §

- (1) A tanári munkakört betöltő közalkalmazottat gyakornokként kell foglalkoztatni, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. A gyakornoki idő (a Kjt. 22. § (5) bekezdésben foglalt eltéréseket figyelembe véve) az „E” fizetési osztályba tartozó munkakörben két év, az „F”-„H” fizetési osztályba tartozó, valamint a tudományos kutatói munkakörben három év. Ha a közalkalmazott az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet, az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve a tudományos kutatói munkakörben két évet meghaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év. Nem kell a gyakornoki időt kikötni azon tanári munkakörbe kinevezett közalkalmazott esetében, aki tudományos fokozattal rendelkezik.
- (2) A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik
- a) a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy
 - b) ha a közalkalmazott munkaköre úgy változik, hogy a Kjt. 22. § (1)-(3) bekezdése alapján nem lenne kötelező a gyakornoki idő kitöltése.
- (3) A gyakornokkal szemben támasztott követelmények:

- a) ismerje az Egyetem minőségpolitikáját, szervezeti és működési rendjét, foglalkoztatási követelményrendszerét, hallgatói követelményrendszerét, valamint a képzési programját,
 - b) ismerje az Egyetem célkitűzéseit, azok gyakorlati megvalósulását,
 - c) gyakorlatban mélyítse el a korszerű oktatáshoz kapcsolódó eszközök használatához szükséges ismereteket, 10 óra/heti óratartás a szakmai segítő személy felügyelete mellett,
 - d) ismerje meg a munkakörére vonatkozó foglalkoztatási alapelveket, az oktatásszervezés gyakorlati feladatait, információs rendszerét.
- (4) A gyakornok munkájának segítésére a szervezeti egység-vezető írásban szakmai segítő személyt bíz meg, aki segítséget nyújt a gyakornok részére a (3) bekezdésben részletezett ismeretek elsajátításához, oktatással, kutatással kapcsolatos feladatai ellátásához, doktori képzése megkezdéséhez, folytatásához. A szakmai segítő a gyakornokkal folyamatos kapcsolatot tart, tevékenységét figyelemmel kíséri.
- (5) A gyakornok számonkérése a munkáltatói jogkört gyakorló által kijelölt szakmai segítő feladata. A kijelölt szakmai segítő a gyakornok alkalmazását követően 1 hónappal a (3) bekezdésben foglalt ismeretek elsajátításáról, azt követően szakmai előmeneteléről, kutatással kapcsolatos feladatai ellátásáról 6 havonta tájékozik személyes meghallgatás, valamint a gyakornok írásbeli beszámolója alapján, amelyről a gyakornok személyi anyagába csatolt értékelést készít, melyet megküld a Humánerőforrás Iroda felé. Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.
- (6) A szervezeti egység-vezető a gyakornokok teljesítményértékelése során évente egy alkalommal értékeli a gyakornok tevékenységét, az ismeretek elsajátítását. A gyakornoki idő lejártának hónapjában a gyakornok munkáját a teljesítményértékelés szerint értékelni kell, amely értékelés a gyakornok minősítését jelenti. Az értékelést a szervezeti egység vezetője, a munkáltató által átruházott hatáskörében eljárva, a gyakornok szakmai segítője véleményét is figyelembe véve készíti el. A gyakornoki idő lejártával egy időben a gyakornok munkájának értékelésétől függően dönteni kell a jogviszony további fennmaradásáról, illetve megszüntetéséről, melyre a szervezeti egység vezetője javaslatot tesz a Humánerőforrás Iroda felé. A javaslatról a rektor dönt.
- (7) A Humánerőforrás Iroda a szakmai segítő megbízólevelét, a szakmai értékeléseket, beszámolókat, észrevételeket és a minősítést a gyakornok, illetve a szakmai segítőre vonatkozó dokumentumokat a szakmai segítő személyi anyagában helyezi el.

A tanári munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei

32. §

- (1) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök: a nyelvtanár (lektor), a testnevelő tanár, a művésztanár, a mérnöktanár, mestertanár és a kollégiumi nevelőtanár.
- (2) Azon tanárok esetében, akik nem rendelkeznek legalább három év oktatási gyakorlattal, a gyakornoki idő kikötése a Kjt.-ben foglaltak alapján kötelező. Nem kell kikötni gyakornoki időt azon tanári munkakörben kinevezett közalkalmazott esetében, aki tudományos fokozattal rendelkezik.

A nyelvtanár (lektor)

33. §

- (1) A nyelvtanár kinevezésének feltételei:
 - a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél az oktatandó nyelvből,
 - b) legalább három év oktatási gyakorlat.

- (2) A nyelvtanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
- az oktatott nyelv alapos és széles körű ismerete, a gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és a vizsgáztatáshoz szükséges felkészültség,
 - közreműködés oktatási segédletek, jegyzetek megírásában,
 - a nyelvek, a nyelvhasználat iránti mélyebb érdeklődés felkeltése, az idegen nyelvet eszközként használó hallgatók munkájának támogatása,
 - tevékeny részvétel az oktatóhelyi, a lektorátusi, a vizsgaközponti és a szakmai közéletben,
 - az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A testnevelő tanár

34. §

- (1) A testnevelő tanár kinevezésének feltételei:
- mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
 - legalább három év oktatási tapasztalat,
 - legalább egy idegen nyelv oktatásához és sportszervezéshez szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A testnevelő tanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
- az oktatott szakágak (sportágak) magas szintű elméleti és gyakorlati ismeretének folyamatos fejlesztése,
 - általános tájékozottság a testnevelés és a sport adott szakági gyakorlatában és szakirodalmában,
 - a nyelvtudás folyamatos szinten tartása és fejlesztése,
 - a tanórán kívüli testnevelésben, az egyetemi sportmunkában való aktív részvétel,
 - bekapcsolódás az egyetemi sportegyesület sportéletének vitelébe,
 - az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A művésztanár

35. §

- (1) A művésztanár kinevezésének feltételei:
- mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
 - legalább három éves oktatási tapasztalat,
 - legalább egy idegen nyelv oktatásához szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A művésztanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
- az oktatott művészeti ág magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
 - általános tájékozottság a művészeti ág gyakorlatában és szakirodalmában,
 - a nyelvtudás folyamatos szinten tartása és fejlesztése,

- d) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A mérnök tanár

36. §

- (1) A mérnök tanár oktató kinevezésének feltételei:
- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél, gyakorlati oktató esetében alapképzés vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
 - b) legalább három év oktatási tapasztalat,
 - c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A mérnök tanár 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 és fejlesztése,
 - d) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A mestertanár

37. §

- (1) Mestertanár 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 oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismeretével rendelkezik, és számára a Szenátus mestertanári címet adományozott.
- (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,
 - d) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

A kollégiumi nevelőtanár

38. §

- (1) A kollégiumi nevelőtanár kinevezésének feltételeit, valamint folyamatos alkalmazásának követelményeit a kollégiumi szervezeti és működési rend előírásai határozzák meg azzal, hogy a kinevezés feltétele:
 - a) alapfokozat, illetve azzal egyenértékű végzettséget igazoló oklevél,
 - b) legalább három év oktatási tapasztalat,
 - c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A kollégiumi tanár folyamatos alkalmazásának feltételei:
 - a) részvétel a kollégiumi tanári fejlesztésben,
 - b) a kollégiumi szabályzatok betartása, betartatása
 - c) az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) A magasabb illetményfokozatba lépés feltétele az éves minősítés 395/2015.(XII.12.). Korm, rend. 4.§. szerinti értékelése során legalább 60%-ot kell teljesítenie.

Oktatói, kutatói, tanári munkát segítő közalkalmazotti munkakör betöltésére vonatkozó követelmények

39. §

- (1) A Korm. rendelet alapján a felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók, tanárok munkáját segítő közalkalmazottak a következő munkakörökbe sorolhatóak be:
 - a) ügyvivő-szakértő,
 - b) főmérnök,
 - c) tanszéki mérnök.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti munkakörben történő folyamatos alkalmazás feltétele az éves minősítés szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.

Ügyvivő-szakértő munkakörbe kell besorolni az önálló tevékenységet, szakértői munkát végző közalkalmazottat (pl. a jogtanácsost, a jogi előadót, a közgazdászt, a mesterfokozatú vagy alapfokozatú tanügy-igazgatási munkatársat), továbbá az Egyetem funkcionális egységének vezetőjét és helyettesét, aki nem vesz részt az oktatásban.
- (3) Az ügyvivő-szakértő munkakörben történő alkalmazás feltételei:
 - a) a munkakör ellátásához szükséges mesterfokozat vagy alapfokozat és szakképzettség,
 - b) alapvető számítástechnikai ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.
- (4) Tanszéki mérnök munkakörbe kell besorolni azt, aki az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat és részt vesz annak feltételei (labor, műhely, hardver, szoftver stb.) megteremtésében, fejlesztésében.
- (5) A tanszéki mérnök munkakörben történő alkalmazás feltételei:
 - a) a munkakör ellátásához szükséges mesterfokozat vagy alapfokozat és természettudományos vagy mérnöki szakirányú szakképzettség,
 - b) alapvető számítástechnikai ismeretek, azok önálló alkalmazásának képessége.

Az „egyéb” közalkalmazotti munkakör betöltésére vonatkozó követelmények

40. §

- (1) A 395/2015.(XII.12.).Korm. rendelet alapján a felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók, tanárok munkáját segítő közalkalmazottak a következő „egyéb” munkakörökbe sorolhatóak be:
 - a) ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási),
 - b) ügyviteli alkalmazott,
 - c) szakmai szolgáltató,
 - d) műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, szakmunkás, segédmunkás, kisegítő alkalmazott).
- (2) Az (1) bekezdés szerinti munkakörökben történő folyamatos alkalmazás feltétele az éves minősítés szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) Ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási) elnevezésű munkakörbe kell besorolni a szakmai döntés-előkészítést végző közalkalmazottat.
- (4) Az ügyintéző munkakörben történő alkalmazás feltétele:
 - a) középiskolai végzettséget igazoló szakképesítés vagy középiskolai végzettséggel és felsőfokú szakképesítést igazoló, felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító — bizonyítvány vagy alapfokozat,
 - b) alapvető számítástechnikai ismeretek megléte és azok önálló alkalmazásának képessége.
- (5) Ügyviteli alkalmazott munkakörbe kell besorolni az adminisztratív jellegű munkát ellátó közalkalmazottat.
- (6) Az ügyviteli alkalmazott munkakörben történő alkalmazás feltétele:
 - a) alapfokú vagy középiskolai végzettség és arra épülő szakirányú képesítés vagy alapfokozat,
 - b) alapvető számítástechnikai ismeretek megléte és azok önálló alkalmazásának képessége.
- (7) Szakmai szolgáltató munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel az oktató-kutató laboratóriumokban közvetlenül segíti az oktatók-kutatók munkáját, a hallgatók gyakorlati képzését, és önállóan végez kutatási részfeladatokat.
 - a) E munkakörben foglalkoztatott felsőfokú technikus végzettséggel rendelkező közalkalmazott besorolását az „E” fizetési osztályban előírt, felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítésként kell figyelembe venni.
 - b) A technikus, laboráns munkakörben a besorolás szempontjából felsőfokú szakképesítéssel egyenértékűnek kell tekinteni annak a közalkalmazottnak a képesítését, aki ipari, mezőgazdasági vagy egyéb technikumban szerzett oklevelet, és legalább tíz évig szakképesítésének megfelelő területen dolgozott.
- (8) Műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, szakmunkás, segédmunkás, kisegítő alkalmazott) munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal rendelkezik.

A közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak

41. §

- (1) Az Egyetemen létesíthető könyvtári és levéltári szakmai munkaköröket, a képezési feltételeket, a gyakornoki tevékenység szempontjából alaptevékenységet ellátó munkaköröket, a magasabb vezetői és a vezetői megbízásokat, az adható pótlékokat és címeket a 150/1992.(XI. 20.) Korm. rendelet határozza meg.

- (2) Az (1) bekezdés szerinti munkakörökben történő folyamatos alkalmazás feltétele az éves minősítés szerinti értékelése során legalább 40%-ot kell teljesítenie. A minősítési eljárására vonatkozó részletszabályokat rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (3) Az (1) bekezdésben meghatározott magasabb vezetőkre és a vezetőkre vonatkozó rendelkezéseket jelen szabályzat 14-18. § és a 74. § rendelkezéseire tekintettel kell alkalmazni.

IV. FEJEZET

A JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA

Általános szabályok

42. §

- (1) A közalkalmazotti jogviszonyt (a kinevezést) a munkáltató és a közalkalmazott csak közös megegyezéssel írásban módosíthatja. A kinevezés módosításában a közalkalmazottat figyelmeztetni kell a jogorvoslat lehetőségére.
- (2) Nincs szükség jogorvoslat lehetőségére történő felhívásra, ha a módosítás jogszabályon alapul és a közalkalmazott számára nem csak határozott időre előnyös, így különösen a közalkalmazott fizetési fokozatának magasabb besorolása, illetményének megemlése esetén. A közalkalmazotti jogviszony módosításáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a közalkalmazottat, az értesítést elsősorban személyesen kell átadni részére és az átvétel tényét és időpontját az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Akadályoztatás esetén a tértivevényes levélben történő kézbesítés is hatályos a polgári perrendtartás kézbesítési szabályai szerint.
- (3) A módosítás eredeti példányaiból
 - a) egy példányt a közalkalmazottnak kell átadni, az átvétel tényét, illetve annak időpontját az irattári példányra rá kell vezetni és a közalkalmazottal aláíratni. Az átvétel megtagadását is rá kell vezetni, vagy az értesítést postai úton tértivevénnyel kell kézbesíteni,
 - b) egy példányt a közalkalmazott személyi anyagába kell elhelyezni,
 - c) egy példányt a Humánerőforrás Iroda részére kell eljuttatni.
- (4) A módosítással kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetője, valamint a Humánerőforrás Iroda látja el.

A munkakör módosítása

43. §

- (1) Ha a módosítás az eredeti munkakör lényeges módosítására irányul, akkor a 42. §-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) 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) a munkaköri leírást.

Belső áthelyezés

44. §

- (1) Ha az Egyetem közalkalmazottját a kinevezésében szereplő szervezeti egység helyett egy másik szervezeti egységben kívánják alkalmazni (belső áthelyezés), erről a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a közalkalmazottnak meg kell állapodnia egymással. Ha az átvevő szervezeti egység egy másik munkáltatói jogkört gyakorló vezető jogkörébe tartozik, úgy a belső áthelyezéshez háromoldalú megállapodásra van szükség. Az eljárásra a 42-43. § rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (2) A kinevezés módosítását háromoldalú megállapodás esetén az átvevő szervezeti egység munkáltatói jogkört gyakorló vezetője köteles kezdeményezni az új munkakör és a kinevezés nélkülözhetetlen tartalmi elemeinek (illetmény, munkavégzés helye) közlésével.

Többletfeladat, helyettesítés elrendelése

45. §

- (1) Nem jelenti a kinevezés módosítását, ha a munkáltatói jogkört gyakorló vezető valamely ellátatlan feladat teljesítése céljából a közalkalmazott számára átmeneti többletfeladat (munkakörébe tartozó, illetve nem tartozó) ellátása esetén - ide nem értve az átirányítást és a helyettesítés formájában ellátott többletfeladatot - egyszeri vagy meghatározott időre szóló havi rendszerességgel fizetett kereset-kiegészítést állapít meg.
- (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 csak a kancellár engedélyével lehet.
- (3) A többletfeladat elrendelésének feltétele, hogy a pénzügyi fedezet igazoltan rendelkezésre álljon.
- (4) Többletfeladatként a közalkalmazott munkakörébe nem tartozó bármely olyan feladat ellátása elrendelhető,
 - a) amely az Egyetem tevékenységi körébe tartozik, vagy
 - b) amelynek többletfeladatként történő ellátása az Egyetem érdekeit tekintve célszerű és gazdaságos és
 - c) amely ellátásához az érintett munkavállaló szakképzettséggel, szakértelemmel rendelkezik.
- (5) Ha az ellátandó feladat az Egyetem olyan szervezeti egységének feladatkörébe tartozik, melynek közalkalmazottjai felett más gyakorolja a munkáltatói jogkört, a többletfeladat elrendelésére csak a közalkalmazott munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli egyetértésével kerülhet sor.
- (6) A többletfeladat ellátásáért járó kereset-kiegészítés az elrendelő személyi juttatás előirányzatát terheli.
- (7) Ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató írásban kiadott rendelkezése alapján átmenetileg más alkalmazott munkakörébe tartozó feladatokat is ellát (helyettesítés), és ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a helyettesített munkakör illetménye szerinti, a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

46. §

- (1) Az Mt. 53. § alapján a munkáltató egyoldalú intézkedéssel az alkalmazottat átmenetileg a kinevezéstől eltérő munkakörben, munkahelyen foglalkoztathatja.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- (3) A munkáltató a közalkalmazott írásbeli hozzájáruló nyilatkozata alapján a közalkalmazottat más helységben foglalkoztathatja.
- (4) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
 - a) a várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig,
 - b) gyermeke 16 éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, melyet a háziorvos igazol, továbbá,
 - d) ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
- (5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult.

V. FEJEZET

A JOGVISZONY MEGSZŪNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

A jogviszony megszűnése

47. §

- (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:
 - a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
 - b) a közalkalmazott halálával,
 - c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
 - d) a közalkalmazott „az éves minősítés 40%-át nem éri el, a minősítésének ismertetését követő 10. napon,
 - e) 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,
 - f) ²⁰ a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint, az Nftv.-ben meghatározott egyéb esetekben.
- (2) Ha a közalkalmazotti jogviszony az (1) bekezdés c) vagy e) pontjában foglaltak miatt szűnik meg, a kancellár és a rektor az Egyetemen működő munkavállalói érdekképviseleti szervek véleményének kikérését követően készíti elő az Egyetem Szenátusának határozatát. Az alkalmazandó eljárásról a Szenátus dönt. A közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjáról az érintett közalkalmazottakat a kancellár és a rektor az időpontot megelőzően legalább 60 nappal tájékoztatja. A kancellár és a rektor az (1) bekezdés c) pontja esetén az érintett közalkalmazottak hozzájárulásával

²⁰ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

nevük, munkakörük, szakképzettségük és illetményük feltüntetésével ugyanekkor tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet.

- (3)²¹ A közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnése esetén is szükséges a munkáltató részéről történő intézkedésként a megszűnés tényének írásba foglalása, a jogszabály szerinti adminisztrációs kötelezettségek teljesítése és ahol értelmezhető, a munkakör átadása. A megszűnéssel kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetője, valamint a Humánerőforrás Iroda végzi el.

A jogviszony megszüntetése

48. §

- (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,
 - fb) a Kjt. 27. § (2) bekezdése (határozott időre szóló kinevezés) szerint,
 - fc) a Kjt. 44. § (4) bekezdése (összeférhetetlenséget nem szünteti meg) szerint, vagy
 - fd) a Kjt. 25. § (3) bekezdése (büntetlenség, foglalkoztatástól eltiltás) szerint,
- g) rendkívüli felmentéssel.

- (1/A)²² A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése esetén minden esetben szükséges a megszüntetés megfelelő formában és tartalommal történő írásba foglalása, melyet (1) c)-d) kivételével a HR Iroda készít elő, szükség esetén a munkajoggal foglalkozó jogtanácsos véleményének kikérésével. A megszűnéssel kapcsolatos eljárást, az adminisztrációs feladatokat és ahol értelmezhető a munkakörátadást az érintett szervezeti egység vezetője HR Iroda irányításával teljesíti.

- (2)²³ A közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésekor meg kell állapodni a jogviszony megszüntetésének napjában, a közalkalmazottat megillető járandóságokban, a közalkalmazott esetlegesen fennálló kötelezettségei teljesítésének módjában, munkakör átadásban és határidejében. A megállapodásban rögzíteni kell, hogy a jogviszony megszüntetésének napját követően maradt-e bármelyik félnek kötelezettsége a másikkal szemben, és ha igen, azt miként teljesíti.

A nyugdíjazás miatti eljárás

49. §

- (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a Kjt. 30/A.–30/D. § és a 32. §-okban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.

²¹ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

²² Beiktatta: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

²³ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- (2) A felmentésről szóló döntést megelőző eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója indítja meg egy esztendővel azt megelőzően, hogy a közalkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt. A közalkalmazott a jogviszonyára vonatkozó lényeges adatok (besorolás, beosztás, munkakör, ellátott feladatok, oktatóknál ezen felül fokozat, akkreditáció szempontjából lényeges adatok, óraszám, PhD-hallgatók száma, stb.) közlésével megkeresi a kinevezési jogkör gyakorlóját, amennyiben az nem azonos a munkáltatói jogkör gyakorlójával (közvetlen munkahelyi vezető). A kinevezési jogkör gyakorlója a Humánerőforrás Iroda véleményét kikérve – szükség esetén más személyek meghallgatása után – javaslatot tesz a további foglalkoztatás módjára vagy a további foglalkoztatás nélküli nyugdíjazásra.
- (3) Amennyiben a közalkalmazott a nyugdíjkorhatár elérése előtt egy esztendővel úgy nyilatkozik a munkáltatói jogkör gyakorlójának, hogy nyugdíjasnak minősülése esetén nem kéri további foglalkoztatását, abban az esetben a közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel is megszüntethető. A (2) bekezdés szerinti eljárásban a feladatellátás további módjáról, a státusz fenntartásáról, illetve a pályázat kiírásáról kell dönten.
- (4)²⁴ A kinevezési jogkör gyakorlója, az Egyetem foglalkoztatási tervére és a közalkalmazott teljesítményére figyelemmel:
- a)²⁵ oktatói és kutatói munkakörökben a közalkalmazotti jogviszonyt változatlan feltételekkel a közalkalmazott legfeljebb 70 éves koráig fenntartja (ez esetben a nyugdíjjogosultságra való tekintettel a felmentés bármikor kezdeményezhető). Az egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult,
 - b) a közalkalmazotti jogviszonyt az öregségi nyugdíjra jogosultságra való tekintettel felmentéssel megszünteti. A későbbiekben, indokolt esetben, a rektor és a kancellár előzetes engedélye alapján a nyugdíjas legfeljebb 70 éves koráig oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatható új kinevezéssel közalkalmazotti vagy megbízási szerződéssel megbízási jogviszonyban, a következő feltételekkel:
 - ba) a nyugdíjas közalkalmazotti foglalkoztatása esetén a nyugdíj folyósítása felfüggesztésre kerül;
 - bb) a nyugdíjas megbízása esetén a megbízás a nyugdíj folyósítását az alábbiak szerint érinti:
 - ha a nyugellátásra jogosult oktató, kutató, tanár nem töltötte be az öregségi nyugdíjkorhatárt, és a tárgyévben az általa fizetendő nyugdíjjárulék alapja nem haladja meg a tárgyév első napján érvényes kötelező minimálbér havi összegének tizennyolcszorosát, addig a folyósítást nem érinti. Amennyiben ezt meghaladja, akkor az adott év hátralévő részében a nyugdíj folyósítására már nem kerülhet sor. A bejelentési kötelezettség a nyugdíjas megbízottat terheli,
 - ha a nyugellátásra jogosult oktató, kutató, tanár a rendes öregségi nyugdíjra jogosító kort betöltötte, a megbízással történő foglalkoztatása esetén a rendes öregségi nyugdíj folyósításának nincs korlátozása,
 - c) a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszünteti további foglalkoztatás nélkül,
 - d) a nem oktató, kutató, tanári munkakörben foglalkoztatott nyugdíjra jogosult csak a fenntartó engedélye alapján foglalkoztatható, az engedélyeztetés folyamatát a fenntartó határozza meg.
- (5) A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt

²⁴ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

²⁵ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

legkésőbb a felmentési idő leteltékor teljesítő közalkalmazott kérelmezi. A jogosultsági időt a szakhatóság határozatával kell igazolni.

VI. FEJEZET

AZ OKTATÓK, KUTATÓK, TANÁROK JOGVISZONYÁNAK MEGSZŰNÉSE

Az oktatók jogviszonyának megszűnése a törvény erejénél fogva

50. §

- (1) Az Egyetemmel a közalkalmazotti jogviszony – a Kjt.-ben meghatározott okokon kívül megszűnik, ha
 - a) ²⁶,
 - b) ²⁷ az oktató - a mesteroktatói munkakörben foglalkoztatott kivételével - az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot.
 - c) az egyetemi tanár közalkalmazotti jogviszonya, ha a köztársasági elnök az egyetemi tanár címét visszavonta, a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.
 - d) ²⁸ az oktató, kutató munkakörökben foglalkoztatott a 70. életévét betölti.

Az oktatók, kutatók, tanárok jogviszonyának megszüntetése felmentéssel

51. §

- (1) Az Egyetem felmentéssel – a Kjt.-ben meghatározott felmentési okokon túl – az oktatói, kutatói, tanári munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató, kutató, tanár
 - a) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – kinevezési okmányában előírt,
 - b) nem teljesítette a jelen szabályzatban a munkakör fenntartásához szükséges feltételeket,
 - c) az Nftv. 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az Egyetem működési feltételeinek mérlegelése során az Egyetemen nem vehető figyelembe. E pont esetében felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.
- (2) A rektor köteles kezdeményezni az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást,
 - a) ha azt az érintett kéri,
 - b) ha az egyetemi tanárral szemben jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki,
 - c) ha a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.A rektor e bekezdés szerinti kezdeményezésével egyidejűleg intézkedni köteles az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás megszüntetéséről is.
- (3) Az alkalmazás megszűnésével – az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga.

²⁶ Hatályon kívül helyezte: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

²⁷ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

²⁸ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

- (4)²⁹ Az oktatók, kutatók, tanárok közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell megszüntetni, hogy a munkakör átadása megtörténjen és a munkavégzés alóli mentesítésre lehetőleg a vizsgaidőszak végén kerüljön sor.

HARMADIK RÉSZ

A JOGVISZONY TARTALMA

I. FEJEZET

AZ ALKALMAZOTTAK JOGAINAK ÉS KÖTELESSÉGEINEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Az alkalmazottak általános jogai és kötelezettségei
52. §

- (1) Minden alkalmazott joga, hogy
- javaslatot tegyen az Egyetem életével kapcsolatos bármely kérdésben és ezekre a megkeresésétől számított 30 napon belül érdemi választ kapjon,
 - részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az Egyetem testületeiben,
 - választó és választható legyen az Egyetem testületeibe,
 - használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint,
 - észrevétellel, illetve panasszal forduljon az Egyetem testületeihez, vezetőihez. Az észrevételére, panaszára annak benyújtásától számított 30 napon belül, illetve a következő ülést követően haladéktalanul érdemi választ kapjon, amelyben – szükség esetén – tájékoztatni kell a jogorvoslati lehetőségekről,
 - emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, tevékenységét értékeljék és elismerjék,
 - az Egyetem számára előnnyel járó programokban való részvételt (pl. pályázat) kezdeményezzen.

53. §

- (1) Minden alkalmazott kötelessége, hogy
- megtartsa az Egyetem szabályzataiban foglaltakat,
 - a követelményrendszer és a munkaköri leírásában meghatározottak szerint ellássa feladatait,
 - betartsa a munkarendet, az éves szabadságát – megfelelően adminisztrálva – kivegye,
 - magatartásával járuljon hozzá az Egyetem jó hírneve megőrzéséhez és növeléséhez,
 - a rábízott vagy az általa használt eszközöket rendeltetésszerűen használja és védje,
 - a változás bekövetkeztétől számított 15 napon belül közölje – az okiratok csatolásával – a Humánerőforrás Irodával
 - névének, lakcímének megváltozását,
 - magasabb végzettség, képzettség, ismeret megszerzését,
 - tudományos fokozat megszerzését,
 - azt a tényt, hogy nyugdíjasnak minősül, illetve
 - mindazon adatot, tényt, amely hatással lehet foglalkoztatási jogviszonyának alakulására.

²⁹ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

A BCE közalkalmazottjai részére nyújtott képzési támogatások
54. §

- (1) A közalkalmazottak részére nyújtott képzési támogatások juttatásának feltételeit, módját és mértékét rektori-kancellári közös utasítás tartalmazza.

Rendes szabadság kiadására vonatkozó jogok és kötelezettségek
55. §

- (1) A közalkalmazott a Kjt. 56-58. §-a és a vonatkozó ágazati rendeletek alapján szabadságra és annak kivételére az alábbiak szerint jogosult:
- a) A szabadságot a munkáltatónak az Mt. 122-124. §-a szerint kell kiadnia, a közalkalmazottnak pedig ki kell vennie és azt a megfelelő módon dokumentálnia (aláírt szabadságengedély) szükséges. A szabadságot főszabályként az esedékesség évében kell kiadni.
 - b) A munkáltató évente 7 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a közalkalmazott kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során az Mt. 121. §-a az irányadó. A munkavállalónak a szabadságra vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt írásban, a szabadságengedély kitöltésével és aláírásával kell bejelentenie. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.³⁰
 - c) A rektori-kancellári együttes utasításban meghatározott téli szünet munkanapjaira a szabadság kiadásra kerül, melyet minden közalkalmazottnak kötelező az év során tervezni, kiírni és kivenni.
 - d) Az oktató, nevelő munkát végző közalkalmazottakat megillető pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazottnak a közalkalmazott kérése nélkül is kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadható a szabadság:
 - da) A rektori utasításban meghatározott nyári oktatási szünet munkanapjaira (tervezetten: július 10.–augusztus 31. közötti időszakban) az oktató teljes 25 munkanap oktatói pótszabadsága, valamint a 21 munkanap alap- és egyéb jogcímen járó (gyermek utáni) pótszabadságából a b) és c) pontokra tekintettel fennmaradó szabadsága kiadásra kerül. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a szabadságot kiadni, az oktató köteles ebben az időszakban a szabadságát kiírni és kivenni.
A munkáltató 25 munkanap oktatói pótszabadságából legfeljebb 15 munkanapot oktató, nevelő, illetőleg neveléssel, oktatással összefüggő munkára igénybe vehet a Kjt. 57. § (3) bekezdése alapján.
 - db) az oktató a da) ponton felüli szabadságát az (1) bekezdés a)-c) pontok szerinti módon veheti ki.
 - dc) A da) pontban meghatározott időponttól eltérő időpontban történő szabadságkiadást az adott évben, az oktató írásban benyújtott kérelmére írásban engedélyezi a munkáltatói jogkör gyakorlója, az (1) bekezdés a)-c) pontjainak figyelembevételével.
- (2) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén
- a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
 - b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

³⁰ Módosította: SZ-146/2015/2016. (2016. V. 18.) számú határozat.

- c) ha a munkáltató rajta kívül álló ok miatt az esedékesség évében nem tudja a szabadságot kiadni (pl. betegség), akkor az akadály megszűnése után azonnal ki kell adni, de legkésőbb március 31-ig,
- d) a munkáltató – a közalkalmazottal naptári évre kötött megállapodása alapján – fizetési fokozat alapján, valamint a magasabb vezetői vagy a vezetői megbízás alapján megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

Fizetés nélküli szabadság
55/A. §

- (1) Az Egyetemen jogszabályban meghatározottakon túl a közalkalmazott fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe
 - a) a munkáltatói jogkört gyakorló méltányossági jogkörében hozott döntése alapján
 - aa)³¹ külföldi munkavállalás, ösztöndíj (vendégoktatói ösztöndíjprogram) vagy
 - ab) szakmai tanulmányút,
 - ac) tanulmányok folytatására,
 - ad) kutatómunkára (ha a kutató kutatás-fejlesztési munkája eredményének hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéséhez az Egyetem az Mt. szerint előzetesen hozzájárult) a kutatóval kötött megállapodás alapján, a megállapodásban meghatározott időtartamra,
 - ae) tananyag megírása céljából,
 - af) egyéb rendkívüli okok esetén.
 - b) Jogszabályban – Mt. 127-133. §-ában – meghatározottak szerint
 - ba) gyermek születése esetére járó esetekben az Mt. 127-129. §-ában meghatározottak szerint;
 - bb) kiskorú gyermek nevelése esetére az Mt. 128-130. §-ában meghatározottak szerint;
 - bc) a közalkalmazottnak hozzátartozója tartós – előreláthatólag 30 napot meghaladó – személyes ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja;
 - bd) a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.
- (2) A munkavállaló
 - a) az (1) bekezdés b) pontjának eseteiben felsorolt fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább harminc nappal korábban írásban köteles bejelenteni.
A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg,
 - b) a (2) bekezdés a) pontjának határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni az (1) bekezdés bd) pontja szerinti fizetés nélküli szabadságra.
- (3) Ha az oktató, kutató tudományos kutatás, tananyag megírása, tudományos fokozat megszerzése céljára veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója és az oktató megállapodásban kell, hogy rögzítse az elérendő célt és a mulasztás jogkövetkezményeit. Jogkövetkezmény lehet különösen – a mulasztás mértékéhez igazodóan – a minősítés eredményében való visszavetés, fokozatszerzés elmaradása esetén az oktatói közalkalmazotti jogviszony megszüntetése az Nftv. rendelkezései szerint.

³¹ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- (4) A fizetés nélküli szabadság igénybevételét az oktató, kutató, tanár estében a soron következő tanulmányi félévét megelőzően legalább 60 nappal, egyéb esetben legalább 30 nappal korábban lehet kezdeményezni. A fizetés nélküli szabadság engedélyezéséről a kinevezési jogkor gyakorlója dönt a szervezeti egység vezetőjének javaslatára, az érintett oktató, kutató egyetértésével.
- (5) A fizetés nélküli szabadság időtartama:
 - a) külföldi munkavállalás, ösztöndíj vagy szakmai tanulmányút, tanulmányok folytatása esetén a jogosultság igazolására szóló okiratban foglalt jogviszony idejére, de legfeljebb egy évre engedélyezhető, amely legfeljebb egy alkalommal további egy évre meghosszabbítható;
 - b) kutatómunkára, tananyag megírása vagy tudományos fokozat megszerzése céljából legfeljebb egy évre engedélyezhető, amely legfeljebb egy alkalommal további egy évre meghosszabbítható;
 - c) az (1) bekezdés af) pontjában meghatározott rendkívüli esetben engedélyezett fizetés nélküli szabadság több alkalommal is egy-egy évre meghosszabbítható a rektor és a kancellár közös engedélyével.(pl. diplomata megbízás)
- (6) Fizetés nélküli szabadság csak a fizetett szabadság igénybevétele után engedélyezhető. Az engedélyezett fizetés nélküli szabadság leteltét követő munkanapon a közalkalmazott köteles munkába állni. Amennyiben ez nem történik meg, a közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel megszűntnek tekintendő.
- (7) A fizetés nélküli szabadságon lévő az engedélyezett fizetés nélküli szabadság lejárata megelőzően legalább harminc nappal, a 30 napnál rövidebb időre engedélyezett fizetés nélküli szabadság esetén legalább 5 munkanappal korábban köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban bejelentenie, hogy a határidő lejárata követő munkanapon munkába kíván állni.

*Oktató / kutató alkotói szabadsága*³²
55/B.§

- (1) ³³ Az oktató (ide nem értve a mesteroktatót) és a kutató alkotói szabadságot vehet igénybe a kinevezési jogkört gyakorló méltányossági jogkörében hozott döntése alapján az alábbi esetekben:
 - a) MTA Doktora fokozatszerzéshez disszertáció írása, összeállítása, illetve az ahhoz szükséges kutatás;
 - b) habilitációs eljárásra jelentkezésre (arra való felkészülés);
 - c) idegen nyelvű (elsődlegesen angol) oktatási tapasztalatszerzésre, elsődlegesen anyanyelvi környezetben;
 - d) az oktatói/kutatói munkakörhöz kapcsolódó tudományos munka elkészítése (különösen a kiemelkedő, elsődlegesen nemzetközi publikációs tevékenységet eredményező kutatásra).
- (2) Az oktató / kutató az alkotói szabadság igénybevételét a soron következő tanulmányi félévét megelőzően legalább 60 nappal korábban munkaterv - közvetlen munkahelyi vezető felé történő - benyújtásával kezdeményezi.

A munkaterv tartalmazza:

 - a) A teljesítendő feladat részletes (5-10 oldal) leírását és a célként elérendő eredményt;
 - b) A teljesítési folyamat félidejében egy mérföldkő, beszámolási pont meghatározását, amelyhez lehetőleg értékelhető részteljesítés is kapcsolódik.

³² Beiktatta: SZ-146/2015/2016. (2016. V. 18.) számú határozat.

³³ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- (3) ³⁴ Az alkotói szabadság engedélyezéséről a kinevezési jogkor gyakorlója dönt a közvetlen munkahelyi vezető javaslatára. Az kinevezési jogkor gyakorlója az oktató / kutató közvetlen munkahelyi vezetője véleményének kikérése mellett az oktatóval / kutatóval megállapodásban kell, hogy rögzítse:
- a) a munkaterv alapján az alkotói szabadság idejét,
 - b) a (2)b mérföldkő, beszámolási pont meghatározását,
 - c) a (7) bekezdésben foglalt esetben annak helyét,
 - d) a foglalkoztatás módját,
 - e) az elérendő célt
 - f) a beszámoló munkáltatói oldalról történő elfogadásának feltételeit
 - g) a (9) bekezdésben foglaltakra, valamint a mulasztás jogkövetkezményeire való felhívást,
 - h) az alkotói szabadságot követő munkába állás első napját.

A megállapodás írásba foglalása kötelező, melyet a HR felé haladéktalanul meg kell küldeni. Az eljárás külön ügyrendben kerül szabályozásra.

- (4) Az alkotói szabadság idejére az oktató / kutató számára besorolási illetménye és a rehabilitáció miatti munkáltató döntésen alapuló illetményrész kerül folyósításra. A pótlékok, a feladathoz kötött munkáltató döntésen alapuló illetmény, keresetkiegészítés és további juttatás nem illeti meg. Az oktatót / kutatót amennyiben nem vagy nem megfelelően teljesíti a munkatervben, illetve a mérföldkőnél, beszámolási pontnál meghatározottakat, akkor a mulasztás mértékéhez igazodóan a vállalt eredmény elmaradása miatt kártérítési kötelezettség terheli a munkáltató felé. A kártérítés számításának alapja az alkotói szabadság idejére meghatározott juttatás. További jogkövetkezmény lehet különösen a minősítés eredményében való visszavetés, egyéb mulasztás esetén az oktatói közalkalmazotti jogviszony megszüntetése a vonatkozó szabályozók rendelkezései szerint. Az alkotói szabadság kivételes, elsődlegesen vis maior körülmény miatti megszakítása, vagy eredménytelensége esetén a jogkövetkezmények alkalmazásától a rektor és a kancellár együttes döntésével eltekinthet.
- (5) Az oktató / kutató az alkotói szabadság ideje alatt végzett tevékenységről a munkatervben meghatározott mérföldkőnél a részteljesítésről – legfeljebb 1 oldalban -, illetve a végén az egész feladat teljesítéséről írásos beszámolót köteles készíteni a mérföldkő időpontját és az alkotói szabadság megszűnését követő 15 napon belül.
- (6) Az alkotói szabadság 14 aktív közalkalmazotti jogviszonyban töltött tanulmányi félévente legfeljebb egy tanulmányi félévet érintően legfeljebb 6 hónap időtartamra engedélyezhető. 6 hónap esetén nem hosszabbítható. A 6 hónapnál rövidebb alkotói szabadság, az engedélyezett időtartam lejáratá előtt benyújtott kérelemre legfeljebb még a 6 hónapból hátralévő időre meghosszabbítható. Az alkotói szabadság több részletben nem vehető igénybe. Az alkotói szabadság ideje a fizetés nélküli szabadság idejébe nem számít bele.
- (7) Az alkotói szabadság külföldi oktató vagy kutató szervezetnél is teljesíthető.
- (8) Az oktató / kutató az alkotói szabadság ideje alatt az alkotói szabadságra kötött megállapodásban foglaltakon túl mentesül az egyéb munkavégzési kötelezettség alól. Amennyiben az alkotói szabadság ideje alatt mégis órát tart, akkor azért további díjazás nem illeti meg.

³⁴ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- (9) Az alkotói szabadság teljesítésének értékelését a következő minősítésnél figyelmen kívül kell hagyni, azzal, hogy az alkotói szabadságon kívül teljesített időszakot időarányosan értékelni kell. Az alkotói szabadság a közalkalmazotti kinevezést nem módosítja, a feladatellátás – jelen szakasz rendelkezései szerint meghatározott cél megvalósításnak megfelelően - a teljesítésének módja változik a munkáltató és a közalkalmazott között kötött megállapodás szerint.
- (10) Alkotói szabadság csak a fizetett szabadság igénybevétele után engedélyezhető. Az engedélyezett alkotói szabadság leteltét követő munkanapon a közalkalmazott köteles munkába állni. Amennyiben a közalkalmazott nem áll munkába és annak elmulasztását 8 napon belül nem igazolja, a közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel megszűntnek tekintendő.
- (11) ³⁵Az alkotói szabadság engedélyezése esetén - az engedélyezett időszak, az engedély (1) bekezdés szerinti indoka, kutatás vagy publikáció esetén a tárgy megjelölésével és a munkaprogram majd annak leteltével a beszámoló megküldésével - tájékoztatni kell az Egyetemi Könyvtárat, aki azt folyamatosan nyilvántartja és az Egyetem honlapján féléves bontásban nyilvánosságra hozza.

II. FEJEZET

AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK FELADATELLÁTÁSSAL KAPCSOLATOS KÜLÖNÖS JOGAI ÉS KÖTELESSÉGEI

Az oktatók, kutatók és tanárok jogai

56. §

- (1) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottat megilleti a jog, hogy a jogszabályok és az Egyetem szabályzatainak rendelkezései szerint és keretei között
- a) az emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék,
 - b) az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket, fejlessze a tantárgyi programokat és a tananyagot. Az e bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, továbbá az óraadó oktatókat,
 - c) az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse, a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen, a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa; az oktató tevékenysége során vegye figyelembe a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékoságát,
 - d) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez,
 - e) szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa, részt vegyen pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában,
 - f) tudományos, illetve művészeti célú pályázatot nyújtson be,
 - g) munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatai mellett a maga választotta tudományos témában végezzen kutatótevékenységet,
 - h) tudományos kutatási, illetve művészeti eredményeit közzétegye,
 - i) találmányokat szabadalmaztasson,
 - j) hazai és nemzetközi tudományos és szakmai rendezvényeken, valamint szervezetekben részt vegyen,

³⁵ Beiktatta: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- k) szavazati joggal részt vegyen a tanszék oktatóinak és kutatóinak értekezletén.
- (2) Az oktató, a tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.
- (3) (4) Az oktatói, tudományos kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.

Az oktatók, kutatók és tanárok kötelezettségei

57. §

- (1) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy
- a) részt vegyen az Egyetem oktatómunkájában, a jóváhagyott tanterv szerint 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) oktatótevékenysége során figyelembe vegye a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékosságát,
 - 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 Egyetem közéletében,
 - j) ellássa a választás által elnyert egyetemi tisztségeket.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően az egyetemi tanárok, valamint az egyetemi docensek kötelesek részt venni a doktori képzéssel kapcsolatos feladatok ellátásában, illetve az oktatói és kutatói utánpótlás képzésében.
- (3) Az egyetemi tanárok és a habilitált oktatók – megbízás alapján – kötelesek részt venni a habilitációs eljárások lefolytatásában.

A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

58. §

- (1)³⁶ Az oktató a heti teljes 40 órás munkaidejéből a heti teljes munkaidejéből - két egymást követő tanulmányi félév átlagában
- a) egyetemi tanári munkakörben legalább heti nyolc,
 - b) docensi munkakörben legalább heti tíz,
 - c) adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, szakszeminárium/szaklabor, gyakorlat (üzemi, tervezési és terepgyakorlat) és konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani.
- A szakszeminárium/szaklabor az óraterhelésbe legfeljebb 1 időszáv (2 tanóra) erejéig vehető figyelembe. BSc/BA szinten 10 hallgató részvételével minősül a szakszeminárium/szaklabor 1

³⁶ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

teljesített időszávnak (2 tanórának). MSc/MA szinten 5 hallgató részvételével minősül a szakszeminárium/szaklabor 1 teljesített időszávnak (2 tanórának). Alacsonyabb létszám esetén képzési szintenként arányosan számítandó az óraterhelés, amely az arányosítást követően összeadható, de ebben az esetben sem haladhatja meg az 1 időszávet (2 tanórát) az óraterhelésben. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben - munkaköri feladatként - a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével és igénylik az oktató szakértelmét. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.

- (2) Az oktató, kutató, tanár számára a munkakörébe tartozó feladatokat az egyéni éves követelményrendszer határozza meg, amely az oktatói teljesítménymérés alapja.
- (3) ³⁷A magasabb vezetői, illetve a vezetői feladatokkal megbízott oktatók és szakfelelősök a kötelező óraterhelés teljesítése alól részben vagy egészben felmentésben részesülnek, az alábbiak szerint:

a rektor	100%,
a rektorhelyettes és a dékán	75%,
a dékánhelyettes	50%,
az intézetigazgató	33%,
a tanszékvezető	25%,
a szakfelelősök	25%
Egyetemi Doktori Tanács elnöke	15%
Corvinus Doktori Iskolák főigazgatója	15%,
a doktori iskola vezetői és a doktori iskola programigazgatói	10%

mentesítésben részesülnek.

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

- (4) Az oktatói óraterhek számításakor a (3) bekezdésben szereplő mentességet az 58. § (1) bekezdésében meghatározott munkakörébe tartozó feladatok közül külön meg kell határozni, amelyeket a tanításra fordított időként kell figyelembe venni.

59. §

- (1) Az Egyetemen az 58. § (1) bekezdésében rögzített tanításra fordított idő oktatói munkakörönként az alábbiak szerint oszlik meg:
- a) ³⁸ az egyetemi tanári, illetve az egyetemi docensi munkakörök esetében a legalább 8, illetve 10 tanórából minimum 7, illetve 8 tanóra az előadásra, szemináriumra, szakszemináriumra, szaklaborra és gyakorlatra fordított idő. A minimum elvárás további ideje konzultáció, fogadóóra keretében teljesíthető,
- b) ³⁹ az adjunktusi és tanársegédi mesteroktatói munkakörök esetében a legalább 12 tanórából minimum 10 tanóra az előadásra, szemináriumra, szakszemináriumra, szaklaborra és gyakorlatra fordított idő. A minimum elvárás további ideje konzultáció, fogadóóra keretében

³⁷ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

³⁸ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

³⁹ Módosította: Szenátus SZ-16.a/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

teljesíthető,

- c) a tanári munkakörök esetében a heti teljes 40 órás munkaidejéből a kötelező óraszámot a munkairányító jogkörű vezető határozza meg azzal, hogy az nem lehet kevesebb, mint két tanulmányi félévre vetített heti átlag 20 tanóra. A tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a munkáltató a tanításra fordított időt 15%-kal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy az Egyetemen a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc tanóránál.
- (2) ⁴⁰ A munkáltatói jogkör gyakorlója az oktatók tekintetében a tanításra fordított időt 40%-kal megemelheti, illetve legfeljebb 25%-kal csökkentheti. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama öt tanéves időszakban két alkalommal, legfeljebb két félévre szólhat oly módon, hogy a két alkalom között legalább két tanulmányi félévnek kell eltelnie. Az (1) bekezdésben foglalt megoszlást az emelésnél, illetve a csökkentésnél értelemszerűen alkalmazni kell.
- (3) ⁴¹ Az oktatói munkakört betöltő közalkalmazott kötelezettsége a munkakörének megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása. Erre a célra számára – két félév átlagában – a törvényes munkaideje legalább 20%-át biztosítani kell.
- (4) Részfoglalkozású oktató esetében a tanításra fordított időt, annak megoszlását, 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.

⁴⁰ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

⁴¹ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

III. FEJEZET

A KÖZALKALMAZOTTAK MINŐSÍTÉSE, A KÖVETELMÉNYEK TELJESÍTÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE

60. §

- (1) ⁴² Valamennyi közalkalmazott (oktatók/kutatói és tanári, nem oktató/kutató/tanári munkakörben foglalkoztatott) – beosztástól függetlenül – éves teljesítménye minősítésének szempontrendszerre, a minősítésidőszaka és az erre szolgáló dokumentumok, valamint az ehhez kapcsolódó javadalmazás kerete és mértéke a Minősítésen és Teljesítményen Alapuló Differenciált Javadalmazási Rendszer Szabályzatában és a végrehajtására kiadott rektori-kancellári közös utasításban kerül szabályozásra.
- (2) ⁴³

IV. FEJEZET

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK

Általános szabályok

61. §

- (1) A közalkalmazott köteles megőrizni az Egyetem szolgálati és üzleti titkait. Összeférhetetlen – a jogszabályokban meghatározottakon túl – az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében az Egyetem szolgálati vagy üzleti titkát képező információ alkalmazására kerülne sor. A közalkalmazott ilyen jogviszonyt nem létesíthet, illetve a már létesített jogviszonyt a (2) bekezdésben foglaltak szerint köteles megszüntetni, ha az Egyetem szolgálati vagy üzleti titkát képező információ alkalmazásának igénye az alkalmazást követően merül fel.
- (2) Az (1) bekezdésben szereplő összeférhetlenségi helyzetről a közalkalmazott 5 munkanapon belül köteles írásban tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltja, illetve a közalkalmazottat a jogviszony 30 napon belüli megszüntetésére utasítja.
- (3) A (2) bekezdésben foglaltak szerint jár el a munkáltatói jogkör gyakorlója akkor is, ha az összeférhetlenségi helyzet létrejöttéről nem a közalkalmazott tájékoztatása alapján, hanem más forrásból szerez tudomást. Ekkor döntését a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül köteles meghozni és arról írásban tájékoztatni a közalkalmazottat.
- (4) A magasabb vezetőkre és a vezetőkre vonatkozó jelen szabályzat 15. §-a szerinti különös rendelkezések további összeférhetlenségi szabályokat állapítanak meg.

Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok

62. §

⁴² Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

⁴³ Törölte: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

- (1) Az oktatók, kutatók és tanárok a jogszabályokban és a 61. § (1) bekezdésében foglalt összeférhetetlenségi szabályokon túl nem létesíthetnek, illetve tarthatnak fenn olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, amelynek keretében olyan szerzői jogvédelem alatt álló mű alkalmazására kerülne sor, amelyre az Egyetemnek kizárólagos felhasználói joga van.
- (2) Az (1) bekezdésben foglalt összeférhetetlenségi helyzet eljárási szabályaira a 61. § (2)-(3) bekezdésében foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

Nyilatkozattételi kötelezettség, médiaszereplés

63. §

- (1) Az Egyetem közalkalmazottjai minden minősítésükkor kötelesek nyilatkozni arról, hogy a 61-62. §-ban foglalt összeférhetlenségi helyzetek velük kapcsolatban nem állnak fenn. A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult vizsgálni a nyilatkozat helytállóságát.
- (2) Ha az Egyetem főfoglalkozású közalkalmazottjai az Egyetemen betöltött munkakörükhöz kapcsolódó szakmai kérdésekben – a vonatkozó egyetemi szabályozások betartásával – nyilatkozhatnak a médiában, kötelesek munkahelyükként az Egyetemet megjelölni.

V. FEJEZET

A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ TOVÁBBI JOGVISZONY ENGEDÉLYEZÉSE ÉS BEJELENTÉSE

64. §

- (1) Az Egyetem a közalkalmazottjaival munkaköri feladatainak ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. A döntés meghozatalakor a közalkalmazott munkaköri leírását kell alapul venni.
- (2) Ha a közalkalmazott munkaideje az Egyetemen és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a további jogviszony a 61-62. §-ban foglalt eltérésekkel csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes, írásbeli hozzájárulásával létesíthető.
- (3) Ha a közalkalmazott munkaideje az Egyetemen és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban nem esik azonos időtartamra, a további jogviszony létesítését a munkáltatói jogkör gyakorlójának – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – előzetesen, írásban be kell jelenteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója a bejelentést a 61-62. §-ban foglaltak kivételével köteles tudomásul venni.
- (4) A munkáltatói jogkör gyakorlójának a (3) bekezdés esetén a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.
- (5) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója az összeférhetlenségről nem a (3) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül felhívja a közalkalmazottat, hogy a bejelentési kötelezettségnek 3 munkanapon belül tegyen eleget, illetve az összeférhetlenséget 30 napon belül szüntesse meg.

- (6) Ha a közalkalmazott a 62. § (3), illetve a 61. § (5) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő 30 napon belül az összeférhetetlenség megszüntetését nem igazolja, a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazotti jogviszony azonnali hatályú megszüntetését kezdeményezi a kinevezési jogkör gyakorlójánál.

NEGYEDIK RÉSZ

A KÖZALKALMAZOTTAK FEGYELMI ÉS KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

A közalkalmazott fegyelmi felelőssége

65. §

A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére az operatív szabályozásról, az alkalmazható eljárásról, illetve a megállapítható jogkövetkezményekről Fegyelmi Szabályzat rendelkezik.

A közalkalmazott kártérítési felelőssége

66. §

- (1) A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- (2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- (3) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.
- (4) Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni.
Súlyosan gondatlannak minősül a károkozás különösen, ha a közalkalmazott:
 - 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 közalkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta.
- (5) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
- (6) A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. § szabályait kell alkalmazni.

A magasabb vezető kártérítési felelőssége

67. §

- (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel.

- (2) A magasabb vezető a vezetői tevékenysége keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános felelősségi szabályok szerint felel, és a teljes kárt köteles megtéríteni. A nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető 12 havi átlagkeresetéig terjedhet.
- (3) Ha a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, 6 havi távolléti díjával felel.

A megőrzési felelősség

68. §

- (1) A foglalkoztatott köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.
- (2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.
- (3) A foglalkoztatott az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több foglalkoztatott részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy az elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A foglalkoztatott meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.
- (4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy az értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
- (5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.
- (6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a foglalkoztatott mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- (7) Az Egyetem más, a vagyonkezelés körében elfogadott szabályzata további rendelkezéseket állapíthat meg.

A leltárihiányért való felelősség

69. §

- (1) A leltárkörzetek leltárihiányáért a leltározási körzetek vezetői és az ott dolgozók is felelnek.
- (2) A leltárfelelősséggel kapcsolatos részletes szabályozást az Mt.182-188. §-i és az Egyetem Leltározási Szabályzata tartalmazza.
- (3) A munkáltató kártérítési igényét kártérítési határozattal állapítja meg a fegyelmi eljárásra vonatkozó eljárási szabályok betartásával, az elévülési időn belül.

70. §

- (1) A kár bekövetkezését az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.
- (2) A szervezeti egység vezetője köteles:

- a) bűncselekmény gyanúja esetén, valamint
 - b) a leltárhiány, illetve a visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megszegése esetén a kancellárt értesíteni,
 - c) a kár enyhítésére, a 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.

Együttes fegyelmi és kártérítési eljárás

71. §

- (1) A közalkalmazottak fegyelmi és kártérítési felelőssége egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesül.
- (2) Ha a közalkalmazott a közalkalmazotti 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 65. § szerinti Fegyelmi Szabályzatban meghatározott fegyelmi eljárás szabályait kell értelemszerűen alkalmazni, a két eljárás egységesítésével.

ÖTÖDIK RÉSZ

FIZETÉSI FOKOZATOK, A DIFFERENCIÁLT JÖVEDELEMELOSZTÁS ELVEI

72. §

- (1) Az oktatói, illetve tudományos kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott illetményét (a továbbiakban együtt: havi rendszeres járandóság) az éves költségvetésről szóló törvényben meghatározott egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának garantált illetménye alapján kell megállapítani, a Kjt. 2. számú mellékletének alkalmazásával.
- a) az egyetemi tanári, az egyetemi adjunktusi, a tanári, a kutatóprofesszori, a tudományos tanácsadói és a tudományos főmunkatársi munkakörök - három fizetési fokozatra,
 - b) az egyetemi docensi négy fizetési fokozatra
 - c) az egyetemi tanársegédi és a mesteroktatói munkakörök két fizetési fokozatra
- d) a tudományos segédmunkatárs, a tudományos munkatárs egy fizetési fokozatra tagozódnak.(2)
- ⁴⁴ Az (1) bekezdésben felsorolt munkakört betöltő közalkalmazottat, ha a (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelel,

⁴⁴ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

- a) egyetemi tanár, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó esetén az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött öt évet követően,
- b) egyetemi docens, tudományos főmunkatárs, továbbá egyetemi adjunktus esetén az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött tíz évet követően,
- c) egyetemi tanársegéd, mesteroktató esetén az előírt feltételek teljesítését követően magasabb fizetési fokozatba kell besorolni.

A közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni.

- (3) ⁴⁵ A második a harmadik és a negyedik fizetési fokozatba sorolás feltétele, hogy a közalkalmazott megfelelően az adott fizetési fokozathoz a munkáltatónak a munkakörre vonatkozó jelen szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói, tanári követelménynek. A negyedik fizetési fokozatba sorolás további feltétele a legalább második fizetési fokozat betöltése és a habilitáció megléte.
- (4) A tanári, az oktatói és kutatói munkát segítő és egyéb munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak fizetési osztályba sorolását, a besorolás képesítési feltételeit a Korm. rendelet 1. számú melléklete határozza meg.
- (5) ⁴⁶
- (6) Ha a közalkalmazott az Országos Képzési Jegyzékben szereplő emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, besoroláskor, valamint a második és további szakképesítés figyelembevételkor a felsőfokú szakképesítésre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (7)
- (8) Az Egyetem alkalmazottjának tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi járandósága, illetménye nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.
- (9) A közalkalmazott fizetési fokozatát az adott munkakörben – a megbízási jogviszony kivételével – munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. Ha azonos időtartam alatt egyidejűleg több, az adott munkakörben munkavégzésre irányuló jogviszony vehető figyelembe, közülük csak egy számítható be.
- (10) Az (9) bekezdés szerinti fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számíthatók be:
 - a) a 30 napot meghaladó keresőkép telenséggel járó betegség,
 - b) a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság,
 - c) a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, a közérdekű munka tartama,
 - d) valamint a sor- és tartalékos katonai, illetve a polgári szolgálat időtartama.
- (11) Az oktatói munkakör változása esetén a közalkalmazottat az új munkakörének első fizetési fokozatába kell besorolni. Ettől eltérően a korábbi fizetési fokozattal azonos fizetési fokozatba kell a közalkalmazottat besorolni akkor, ha olyan munkakörbe kerül, amelyre a Kjt. 2. számú melléklete az előző besorolásához tartozó arányszámmal azonos arányszámot állapít meg.

Munkáltatói döntésen alapuló illetményrész

⁴⁵ Módosította: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

⁴⁶ Hatályon kívül helyezte: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.

73./A §

- (1) Az illetményrészt a közalkalmazott számára a kinevezésekor vagy kinevezés módosításával adható.
- (2) A kinevezési jog gyakorlója a közalkalmazottnak az Egyetem, mint munkáltató számára jelentőséggel bíró képességei alapján a (pl. szakmai képessége, gyakorlata, az Egyetemen végzett feladat jellege) határozatlan idejű illetményrészt állapíthat meg.
- (3) A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével – a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének évfordulóját követő 30 napon belül a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét – a Kjt. erejénél fogva a besorolása szerinti – garantált mértékre kell csökkenteni. Ezt követően a közalkalmazott az általános éves minősítési rendben kerül értékelésre.
- (4) A közalkalmazott magasabb vezetői, vezetői megbízása, vagy egyéb többletfeladat ellátására a megbízás vagy a feladatellátás idejére határozott idejű illetményrészt kaphat. A megbízás megszűnése, visszavonása, vagy a feladat megszűnése esetén az illetményrész egyidejűleg megszűnik.
- (5) Az előző naptári évre vonatkozó kiválóan alkalmas minősítést elért közalkalmazott részére a magas színvonalú, kimagasló munkavégzése alapján, a kinevezési jogkör gyakorlója az Egyetem költségvetésében meghatározott keretösszeg erejéig a közalkalmazott számára legfeljebb egy évre határozott idejű illetményrészt állapíthat meg.
- (6) A docens I. besorolású oktató számára, aki habilitációval rendelkezik és megfelel az adott fizetési fokozathoz a munkakörre vonatkozó jelen szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói, tanári követelménynek, akkor számára a munkáltató a docens II. fokozatba történő átsoroláshoz szükséges idő megszerzéséig, határozott idejű illetményrészt állapíthat meg a habilitáció elismerésére. A habilitáció elismerésére megítélt illetményrész és az alapilletmény együttes összege nem haladhatja meg a mindenkor docens IV. besorolás szerinti illetmény összegét.⁴⁷

Illetménykiegészítés

73./B.§

- (1) A közalkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményén felül illetménykiegészítésben részesülhet.
- (2) A kollektív szerződés, ennek rendelkezése hiányában a munkáltató határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre.
- (3) A munkáltató, ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak meghatározott hányadát illetménykiegészítésre fordíthatja jogszabályban, vagy ennek hiányában kollektív szerződésben foglaltak szerint. Ebben az esetben a közalkalmazottal külön megállapodásban kell meghatározni a részére járó illetménykiegészítés feltételeit és mértékét.

⁴⁷ Beiktatta a Szenátus SZ-125/2015/2016. (2016. III. 29.) számú határozat.

Pótlékok

74. §

- (1) A tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak a pótlékalap 100%-ára jogosultak.
- (2) A magasabb vezető beosztású közalkalmazott vezetői illetménypótlékának mértéke a pótlékalap minimum 300%-a és legfeljebb 500%-a közötti összeg.
- (3) A vezető beosztású közalkalmazott és a szervezeti egység vezetője illetménypótlékának mértéke a pótlékalap minimum 200%-a és legfeljebb 250%-a, míg a szervezeti egység-vezető helyettes illetménypótlékának mértéke a pótlékalap minimum 150%-a és legfeljebb 250%-a.
- (4) A kinevezési jogkör gyakorlója dönt a vezetői pótlék mértékéről a (2)-(3) bekezdésben meghatározott keretek között.
- (5) A vezetői illetménypótlék mértékét a rektor, kancellár tekintetében a munkáltató a minősítés eredményére tekintettel jogosult módosítani.

Keresetkiegészítés

75. §

- (1) A munkáltató a közalkalmazott számára meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – az átirányítás kivételével – teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést állapíthat meg.
- (2) A keresetkiegészítés feltételeit a munkáltató állapítja meg. A teljesítmény kisebb mértékű teljesítése vagy elmaradása esetén annak dokumentálásával a keresetkiegészítés mértéke csökkenthető, illetve visszavonható.
- (3) ⁴⁸A munkáltatói jogkör gyakorlója keresetkiegészítést állapíthat meg azon oktató, kutató, tanár számára, akit a két tanulmányi félév átlagában a rá vonatkozóan előírt – órakedvezménnyel nem csökkentett – az adott félévben tanításra fordított időt meghaladó oktatási többlet (óratartás, vizsgáztatás) feladattal bízott meg. Feltételeit a mindenkori rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg.
- (4) Az Egyetem külső forrásból finanszírozott pályázataiban, projektjeiben a pályázati feltételeknek megfelelő közalkalmazott a pályázati feltételek keretei között a munkáltató döntése alapján vehet részt és állapítható meg számára keresetkiegészítés.
- (5) A közalkalmazott az Egyetem belső kiírású pályázataiban a pályázati kiírásnak megfelelően jogosult a pályázatban részt venni és javadalmazásban részesülni.
- (6) A doktori képzésben a témavezető az Egyetem Doktori Szabályzatában meghatározott módon és feltételek teljesítése esetén, a hallgató eredményességétől függően jogosult keresetkiegészítésre.⁴⁹

Túlóradij

76. §

⁴⁸ Módosította: Szenátus SZ-23/2017/2018. (2017. XII. 19.) számú határozat. Hatályos: 2017. december 20-tól.

⁴⁹ Módosította: SZ-63/2015/2016. (2015. XII. 14.) számú határozat.

- (1) Kötött munkaidőben dolgozó közalkalmazott számára kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója a kancellár egyetértésével, előre írásban rendelhet el a munkaidején túli munkavégzést. A közalkalmazottat az elrendelés alapján végzett munkájáért túlóradíj illeti meg. A rendkívüli munkavégzésre az Mt. 107-112. § szabályait kell alkalmazni.

Jutalék

77. §

- (1) A közalkalmazott külön szerződésben megállapított feltételek teljesítése esetén ügyleti jutalékban részesülhet, olyan egyetemi szerződésekhez kapcsolódóan, amelyek
 - a) az Egyetem számára olyan bevételt eredményeznek, amely a teljesítés során felmerülő költségeket meghaladja, és a bevételek és kiadások különbözete pozitív eredmény,
 - b) az Egyetem kapacitásai, humán erőforrásai kapacitáskihasználtságát növeli, és
 - c) az Egyetem alaptervékenységéhez illeszkedő tartalmú.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti közalkalmazottal kötött szerződés esetén a bevételek 5%-a, de legfeljebb a szerződésből származó eredmény összege, de legfeljebb 1 M Ft a közalkalmazottat ügyleti jutalékként illeti meg, melynek kifizetésére a szerződésben meghatározott feltételek teljesülése esetén kerül sor.

Díjak, kitüntetések

78. §

Az oktatói munkakörökhöz nem kapcsolódó címek, valamint a kiemelkedő teljesítmények, eredmények elismerésére díjak, kitüntetések adhatók. Az Egyetem által alapított díjak és kitüntetések odaítélésének, valamint visszavonásának eljárását az Egyetem által adományozható kitüntetések, címek és adományozásuk szabályzatban rögzített rendje határozza meg.

HATODIK RÉSZ

ÁTMENETI ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

79. §

- (1) Jelen szabályzat hatálybalépésekor már engedélyezett fizetés nélküli szabadságok a lejáratukkor legfeljebb további egy évre hosszabbíthatók meg.
- (2) A jelenleg folyamatban lévő fizetés nélküli szabadság kérelmek engedélyezésére jelen szabályzat rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (3) Jelen szabályzat hatálybalépését követő 6 hónapon belül el kell készíteni a Fegyelmi Szabályzatot, jelen szabályzat negyedik részében meghatározottak operatív szabályozása érdekében.
- (4) Jelen szabályzat hatálybalépését követő 90 napon belül el kell készíteni a magasabb vezetői és vezetői besorolásokról rendelkező 1. sz. függelékét.

80. §

- (1) Jelen szabályzatot a Szenátus 2015. február 2-i ülésén fogadta el.

- (2) Jelen szabályzat az elfogadást követő napon lép hatályba és ezzel egyidejűleg a tárgyban kiadott korábbi szabályzat hatályát veszíti.
- (3) ⁵⁰ Jelen szabályzatot a Szenátus 2015. szeptember 28-i ülésén módosította. A módosítások az elfogadást követő napon lépnek hatályba.
- (4) Jelen szabályzatot a Szenátus 2015. december 14-i ülésén módosította. A módosítások az elfogadást követő napon lépnek hatályba.
- (5) Jelen szabályzatot a Szenátus 2016. február 15-i ülésén módosította. A módosítások az elfogadást követő napon lépnek hatályba.
- (6) Jelen szabályzatot a Szenátus 2016. március 29-i ülésén módosította. A módosítások az elfogadást követő napon lépnek hatályba.
- (7) Jelen szabályzatot a Szenátus 2016. május 18-i ülésén módosította. A módosítások az elfogadást követő napon lépnek hatályba.
- (8) Jelen szabályzatot a Szenátus 2017. december 19-i ülésén módosította. A módosítások az elfogadást követő napon lépnek hatályba.

Dr. Lánczi András
rektor

Dr. Pavlik Livia
kancellár

A kiadmány hitelül:

Dr. Sárközi-Kerecsi Marica
a Szenátus titkára

⁵⁰ Beillesztette: Szenátus SZ-16.c/2015/2016. (2015. IX. 28.) számú határozat.