

A KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZERE

PREAMBULUM¹

A Károli Gáspár Református Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 11. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazása alapján, a Magyarországi Református Egyház felsőoktatásáról szóló 2014. évi V. egyházi törvény (a továbbiakban: MREftv.), a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, Magyarországi Református Egyház a lelkészek szolgálatáról és jogállásáról szóló 2013. évi I. törvény, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló a 2010. évi LXXV. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény, az általános forgalmi adóról szóló 2007. évi CXXVII. törvény, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) 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 szóló 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet, a felsőoktatási szakképzésről és felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló a 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet, a vendégoktatói ösztöndíjprogram szabályairól, valamint egyes külügyi tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 333/2017.(XI.9.) Korm.rendelet, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény végrehajtásáról szóló 223/2010. (VII. 30.) Korm. rendelet és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet rendelkezéseinek tartalmára tekintettel megalkotja az Egyetem Foglalkoztatási követelményrendszerét (a továbbiakban: Szabályzat).

Az Egyetem előtt álló feladatok színvonalas ellátása érdekében a foglalkoztatottaknak -az egyes karokon folyó oktatás-képzés jellegéből adódó specifikumokat is figyelembe véve- egységes követelményeknek kell megfelelniük, amelyek tevékenységük kereteit, teljesítményük értékelését és foglalkoztatásuk, további előléptetésük alapját jelentik. Az Egyetem e Szabályzatban határozza meg az oktatókkal, kutatókkal, tanárokkal és nem oktató munkavállalókkal szemben támasztott alkalmassági, előmeneteli és teljesítménykövetelményeket, valamint azokat a jogkövetkezményeket, amelyeket akkor kell alkalmazni, ha az abban foglaltakat a munkavállaló nem teljesíti, továbbá az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat, valamint az egyes munkakörök betöltéséhez az Nftv.-ben meghatározottakon kívüli további szakmai feltételeket.

A követelményrendszer megalkotása és az abban foglaltak alkalmazása elősegíti és támogatja az Egyetem oktatási, tudományos-kutatási, alkotói tevékenységét magas színvonalon történő megvalósítását. A követelményrendszer egyúttal alapot teremt az alkalmazás, és a munkaköri feladatok előírásához, a felkészültség és a végzett munka rendszeres értékeléséhez, valamint a folyamatos fejlesztéshez. A

¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

jogszabályi keretek között ösztönöz a magasabb oktatói, tudományos-kutatói beosztások elérésére és elősegíti a magasan képzett, megfelelő oktatók, tudományos kutatók, tanárok vezetők és alkalmazottak kiválasztását.

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1.§ A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY ALANYAI

A foglalkoztatási jogviszony alanyai:

- a) az Egyetem mint munkáltató, illetve az Egyetem mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek,
- b) az Egyetemmel munkaviszonyban álló alkalmazottak, ideértve az egyházi személy jogviszonyt is,
- c) a jelen Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
 - ca) az Egyetemmel megbízási, vagy más munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek, így különösen a külső közreműködő bevonásával megvalósított, meghatározott kutatási feladatban résztvevők,
 - cb) ²Professor Emeritus/Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) cím és a munkajogi jogviszonnal nem rendelkezők részére adható egyéb címek birtokosai.

[a c) pontban írtak a továbbiakban együtt: **a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai**].

2.§ A SZABÁLYZAT HATÁLYA

- (1) A jelen Szabályzat hatálya kiterjed a jelen Szabályzat 1. §-ában meghatározott személyekre.
- (2) A jelen Szabályzat alkalmazásában az MREftv. 23. § (1) bekezdésének megfelelően az Egyetem alkalmazottai azok, akik egyházi szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban látják el az intézményben oktatási, kutatási, igazgatási, szervezési, gazdálkodási, műszaki és üzemeltetési feladatait.
- (3) A jelen Szabályzatot alkalmazni kell
 - a) az első alkalmazáskor az álláshely betöltésére való alkalmasság elbírálása céljából,
 - b) a határozott idejű kinevezés lejártakor a végzett munka értékelése, és a további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából,
 - c) minden olyan esetben, amikor szükség van a végzett munka értékelésére (pl. az előléptetési eljárás során, továbbképzési, kitüntetési stb. javaslatnál, a teljesítmény értékelésénél).

3.§ A JOGVISZONY JELLEGE, A JOGOK GYAKORLÁSÁNAK ÉS A KÖTELEZETTSÉGEK TELJESÍTÉSÉNEK ALAPVETŐI SZABÁLYAI

² Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

- (1) Az Egyetem és a munkavállaló közötti jogviszony munkaviszony. A munkavállalók foglalkoztatására az Mt-t az Nftv-ben meghatározott eltérésekkel, az MREftv. 23-24. §§-ira figyelemmel kell alkalmazni.
- (2) Az Egyetem a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen Szabályzat keretei között a rendeltetésszerű joggyakorlás, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvének érvényesülése mellett megfelelően köteles eljárni a foglalkoztatási jogviszony létesítése, fennállása, módosítása és megszüntetése során. Ennek keretében jogosult a munkavállalói és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló, átlagtól eltérő teljesítményt jutalmazni, kötelezettségszegést szankcionálni. Az Egyetem lehetőségeihez mérten köteles a munkavállalók továbbképzését, a megfelelő szociális körülmények biztosítását elősegíteni.
- (3) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.
- (4) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és a tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.
- (5) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.
- (6) Mind a munkáltató, mind a munkavállaló kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.
- (7) Tilos a joggal való visszaélés. Joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.
- (8) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll, és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.
- (9) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
- (10)³ A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása akkor korlátozható, ha a

³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

- (11)⁴ A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. A munkavállaló nyilatkozattételi jogával kapcsolatosan külön szabályzat rendelkezik.
- (12)⁵ A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre. Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben, vagy elemeinek összességként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja. Védett ismeret (know-how) az üzleti titoknak minősülő, azonosításra alkalmas módon rögzített, műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, megoldás, tapasztalat vagy ezek összeállítása.
- (13)⁶ A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. A munkáltató az Mt. Harmadik Részében (A munkaügyi kapcsolatok) meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti. Ezekben az esetekben az okirat bemutatása követelhető. A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A munkáltató a felsorolt eseteken alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.
- (13a)⁷ A munkavállaló biometrikus adata az Mt.11. § rendelkezései szerint kezelhető.
- (13b)⁸ A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.
- (13c)⁹ A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja. A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt

⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁷ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁸ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

számítástechnikai eszközön tárolt, a munkavisztonnyal összefüggő adatokba tekinthet be. Az ellenőrzési jogosultság szempontjából munkavisztonnyal összefüggő adatnak minősül a használatra vonatkozó korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

- (14) Ha munkavisztonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.
- (15) Semmis az a megállapodás, amely a munkavisztonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkavisztonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.
- (16) A megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha a tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben, ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. Nem támadhatja meg a szerződést az, aki a tévedését felismerhette vagy a tévedés kockázatát vállalta. A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart, vagy akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére ez alatt értve azt az esetet is, amikor a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett.
- (17) A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti.
- (18) A megtámadás határideje 30 nap, amely a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a fenti határidőn belül kell a másik féllel közölni. A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére az Mt. vonatkozó szabályait kell alkalmazni.
- (19)¹⁰ A jelen Szabályzat 2. § (2) bekezdésében meghatározott személy joga, hogy
- a) az Egyetem működésével összefüggésben javaslattal éljen, s arra a megkereséstől számított 30 napon belül érdemi választ kapjon,
 - b) a jogszabályokban és a jelen Szabályzatban meghatározottak szerint részt vegyen az Egyetem testületeinek megválasztásában, továbbá megválasztása esetén a testület munkájában,
 - c) a törvényben meghatározott körben az oktatási jogok biztosához forduljon.
- (20)¹¹ A jelen Szabályzat 2. § (2) bekezdésében meghatározott személy kötelessége
- a) a jogszabályok, az Egyetem Alapító Okiratában foglaltak, az Egyetem szabályzatai, különösen az Egyetem etikai normáinak megtartása,
 - b) az együttműködés az Egyetem vezetésével, a többi munkavállalóval és a hallgatókkal,
 - c) a rájuk bízott vagy az általuk használt eszközök rendeltetésszerű használata és védelme,
 - d) a munkaidőt munkavégzéssel tölteni, munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások szerint végezni,

¹⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- e) a munkáltató döntéseit tiszteletben tartani és felettese utasításait, - amennyiben az nem ütközik jogszabályba vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályba – végrehajtani,
 - f) a munkaköri leírásában meghatározottak szerint feladatait ellátni,
 - g) a rábízott feladatokat tudásának megfelelő legmagasabb színvonalon, lelkiismeretesen ellátni,
 - h) mind az Egyetemen, mind azon kívül olyan magatartást tanúsítani, amely nem áll ellentétben a református értékrenddel és szellemiséggel,
 - i) tartózkodni az Egyetem és a Magyar Református Egyház jó hírnevét sértő magatartástól, nyilatkozatoktól és életviteltől.
- (21) Valamennyi munka-, megbízási és munkavégzésre irányuló egyéb szerződésben rögzíteni kell, hogy a jelen § (20) bekezdés i) pontjában foglaltak megszegése azonnali hatályú felmondási, az intézményi etikai normák megszegése pedig felmondási, illetve azonnali hatályú felmondási ok lehet.
- (22) Az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.¹²

4.§ MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

- (1) Az Egyetemen munkaviszonyt létesíteni csak az előírt iskolai végzettséggel, szakképzettséggel rendelkező, büntetlen előéletű – mely tény a kiállításától számított 90 napnál nem régebbi hatósági erkölcsi bizonyítvánnyal kell igazolni – cselekvőképes személlyel lehet, aki nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt és aki tiszteletben tartja az Egyetem református értékrendjét és szellemiségét. A jogviszony létesítésénél az Nftv. 91. § (3) bekezdésének a) pontjára figyelemmel kell lenni.
- (2) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, ami a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával létrejövő megállapodás.
- (3) Azokkal a külföldi állampolgárokkal, akik jogszabály szerint csak munkavállalási engedély alapján végezhetnek munkát Magyarország területén, munkaviszonyt létesíteni csak érvényes munkavállalási engedély birtokában lehet.
- (4) Munkaszerződés csak a hiánytalanul kitöltött, aláírt és a nyomtatványon felsorolt dokumentumokkal, mellékletekkel felszerelt engedély alapján készíthető. A Felvételi laphoz csatolni kell a munkáltató által készített munkaköri leírást is.
- (5) ¹³A munkaszerződés módosítása esetén a munkakör módosítását tartalmazó kiegészített munkaköri leírást is át kell adni a munkavállalónak. A munkaszerződést a munka- és bérügyi feladatokat ellátó szervezet munkatársa készíti el. A munkaszerződés érvényes létrejöttéhez a gazdasági igazgató pénzügyi ellenjegyzése szükséges. Minden munkaviszony keretében foglalkoztatott lelkész javadalmát díjlevélbe kell foglalni.

¹² A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 459. § (1) bekezdés 12. i) pontja alapján.

¹³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (6) A munkaszerződés megkötése előtt a leendő munkavállalót meg kell ismertetni az Egyetem szabályzataival. E a tényt, valamint, hogy a szabályzatok rá vonatkozó részét magára nézve kötelezőnek ismeri el, a munkavállaló a munkaszerződés aláírásával igazolja.
- (7) ¹⁴A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag kell meghatározni. A határozott időre szóló munkaviszony időtartama - ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is - az öt évet nem haladhatja meg.
- (8) A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat.
- (9) ¹⁵Az Mt. 46. § (5) bekezdésében foglaltak kivételével a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül a munkavállaló részére át kell adni az Mt. 46.§ (1) bekezdése szerinti tájékoztatót, melynek átvételét a munkavállaló aláírásával igazolja.
- (10) Érvényes és egyben hatályos munkaszerződés nélkül történő munkavégzés esetén, az ebből eredő károkért a teljes felelősséget a munka elvégzésére utasítást adó vezető viseli.
- (11) ¹⁶Munkavégzésre irányuló további jogviszony elsősorban részmunkaidőre köthető. Munkavégzésre irányuló további jogviszony határozatlan időre teljes munkaidőre (heti 40 óra) csak azzal a munkavállalóval lehet létesíteni, aki aláírásával igazolja, hogy nem rendelkezik máshol teljes munkaidőre vonatkozó munkaviszonnyal. A munkáltatói jogkör gyakorlója e szabály alól különösen indokolt esetben felmentést adhat.
- (12) ¹⁷A munkaviszonnyal kapcsolatos, az Egyetemet terhelő bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettséget a bér- és munkaügyi feladatokat ellátó szervezet végzi. a Neptun egységes tanulmányi rendszer esetében a bér- és munkaügyi feladatokat ellátó szervezet adatszolgáltatása alapján az oktatási igazgató a FIR adatszolgáltatást végez..

5.§

AZ EGYETEM ALKALMAZOTTAI RÉSZÉRŐL TÖRTÉNŐ TOVÁBBI JOGVISZONY LÉTESÍTÉS

- (1) Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkajogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban — részben vagy egészben — azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.
- (2) ¹⁸A munkavállaló a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését vagy a meglévő, és engedélyezett munkaviszony tartalmának módosulását – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – köteles a munkáltatónak előzetesen-vagy a változáskor- írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség, vagy jogának, jogos érdekének sérelme esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.

¹⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (3) A jelen § (1)-(2) bekezdéseiben rögzített kötelezettségek munkavállaló általi megsértése esetén a munkavállaló Egyetemmel fennálló munkaviszonya azonnali hatállyal megszüntethető.
- (4) ¹⁹A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.
- (5) ²⁰A munkavállaló köteles megőrizni az Egyetem 3.§ (12) bekezdésben leírt üzleti titkait. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében az Egyetem üzleti titkát képező információ alkalmazására kerülne sor. A munkavállaló ilyen jogviszonyt nem létesíthet, illetve a már létesített jogviszonyt harminc napon belül köteles megszüntetni, ha az Egyetem üzleti titkát képező információ alkalmazásának igénye az alkalmazást követően merül fel.

6.§

TÖBB HELYEN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS AZ EGYETEMEN BELÜL

- (1) Az Egyetem munkavállalója munkáját az Egyetem székhelyén, telephelyén, valamint a székhelyen kívüli képzési helyein köteles ellátni a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása szerint. Ha a munkavállaló a munkaszerződésében a munkavégzés helyeként meghatározott karon, vagy egyéb szervezeti egységen kívül, de az Egyetemen végez munkát, akkor számára a munkaköri kötelezettségeket arányosan kell megállapítani, a munkaköri leírását mindkét szervezeti egység munkáltatói jogokkal felruházott vezetőjének ismerni kell, és alá kell írnia.
- (2) A több munkavégzési helyen dolgozó munkavállaló foglalkoztatásából eredő költségeket azok felmerülésének arányában a költségviselők között meg kell osztani.
- (3) Megbízási szerződést nem lehet kötni a munkavállalóval, ha a megbízás olyan tevékenység elvégzésére vonatkozna, amely a munkaköréhez szorosan kapcsolódik. Megbízási szerződést olyan célfeladat ellátására lehet kötni, amely a munkavállaló munkaköréhez nem kapcsolódik. A megbízási jogviszony létesítésénél figyelemmel kell lenni a jelen Szabályzat 23. § (4)-(5) bekezdéseiben és 32. § (5) bekezdésében foglalt rendelkezésekre.

7.§

MUNKAI DŐ, MUNKAREND, RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS

- (1)²¹ A teljes heti munkaidő 40 óra, a teljes napi munkaidő 8 óra. A munkáltató az üzemeltetési tevékenységét ellátó munkavállalója által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

¹⁹ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²⁰ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (2) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.
- (3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérő munkaidőben foglalkoztatottak munkarendjét a munkaszerződésben, illetve a munkaköri leírásban kell meghatározni, valamint azt is, ha a munkavállaló kötetlen munkarendben dolgozik. A felek megállapodásukkal legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetben is megállapodhatnak.
- (4) ²²Kötetlen munkaidőben csak az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak, továbbá a jelen Szabályzat szerinti vezetők dolgoznak. A kötetlen munkaidőben dolgozó munkavállaló által kötelezően a munkahelyen töltendő idő: 20 óra. Amennyiben a munkakör ellátása indokolja, kivételes esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója más munkakörben is megállapíthat kötetlen munkaidőt. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.
- (5) A karok, illetve a központi szervezeti egységek vezetői saját szervezeti egységeik vonatkozásában indokolt esetben írásbeli utasítással megváltoztathatják a munkarendet, ha az jogszabályt vagy az intézmény működési rendjét nem sérti.
- (6) ²³Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő. A munkáltató rendkívüli munkaidőt csak különösen indokolt esetben rendelhet el. A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza, továbbá az sem, ha a munkavállaló önszántából – kifejezett rendkívüli munkavégzésre irányuló munkáltatói utasítás nélkül – végez munkát a napi munkaidő letelte után.
- (7) ²⁴A naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő mértékét arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre, vagy részmunkaidőre jött létre.
- (8) ²⁵A rendkívüli munkaidőre a munkavállalónak 50 % bérpótlék, vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár az Mt. 143.§ (2) bekezdése szerint. Az Mt. 143. § (4) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalékos, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.
- (9) ²⁶A kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére rendkívüli munkaidőre szabadidő, illetve pótlék nem jár.
- (10) Az Egyetem a munkaidő megtartását jelenléti ív, illetve más technikai eszköz útján is folyamatosan nyilvántartja.
- (11) Az (10) bekezdés alapján a munkavállaló a munkahelyen való megjelenését és tartózkodását az erre rendszeresített nyomtatványon vagy egyéb módon köteles vezetni.

²² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (12) A magáncélú és egyéb eltávozást az illetékes munkahelyi vezetővel az arra rendszeresített nyilvántartáson előzetesen engedélyeztetni kell.
- (13) Keresőképtelenség esetén a munkavállaló köteles ezt a tényt az első munkanapon, amikor nem áll munkába, a közvetlen munkahelyi vezetőnek bejelenteni. Hosszabb időtartamú keresőképtelenség esetén állapotáról, várható munkába állásának időpontjáról köteles rendszeresen, de legalább havonta tájékoztatást adni.

8.§ SZABADSÁG, PIHENŐIDŐ, ALKOTÓ IDŐSZAK

- (1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.
Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, melyen felül a munkavállalónak
- a) huszonötödik életévétől egy;
 - b) huszonnyolcadik életévétől kettő;
 - c) harmincegyedik életévétől három;
 - d) harmincharmadik életévétől négy;
 - e) harmincötödik életévétől öt;
 - f) harminchetedik életévétől hat;
 - g) harminckilencedik életévétől hét;
 - h) negyvenegyedik életévétől nyolc;
 - i) negyvenharmadik életévétől kilenc;
 - j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.
- (2) A hosszabb tartamú pótszabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a meghatározott életkort betölti.
- (3) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb
- a) egy gyermeke után kettő,
 - b) két gyermeke után négy,
 - c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.
- (4) A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.
- (5) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.
- (6) ²⁷Az Egyetem a munkaszerződésben a jelen § (1)-(4) bekezdésben foglaltakon túlmenően egyéb pótszabadságokat is megállapíthat:
- a.) magasabb vezetőt évi 10 munkanap, vezetőt évi 5 munkanap pótszabadság illeti meg;
 - b) az oktatót, kutatót és a tanárt évi maximum 15 munkanap pótszabadság illeti meg.

²⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

Ha a vezetői pótszabadság mértékét érintő változásra év közben kerül sor, akkor a munkavállaló részére a szabadság arányos része jár. A jelen bekezdés szerinti különböző jogcímenek adható pótszabadságok közül a legmagasabb illeti meg a munkavállalót.

- (7) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.
- (8) A munkáltató évente 7 munkanap szabadságot - a munkaviszony első 3 hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.
- (9) A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.
- (10) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.
- (11) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.
- (12) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
- (13) ²⁸A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni.
- (14) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az 5 munkanapot.
- (15) 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.
- (16) A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – az életkor szerinti pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.
- (17) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A szabadság megszakítása esetén a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.
- (18) A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.
- (19) ²⁹Az oktatási és szervezeti egység vezetőjének javaslatára az egyéni teljesítmény alapján, az Egyetem érdekében többletmunkát végző, kiemelkedően sokat dolgozó egyetemi és a főiskolai

²⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

²⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

docens, valamint az egyetemi és a főiskolai tanár, a kiemelten terhelt időszak után, illetve nagyobb kutatói feladatok előtt, egyéni munkáltatói elbírálás alapján eltérő hosszúságú alkotói szabadságot kaphat, a munkáltatói döntéstől függő óraterhelés csökkentésén túlmenően. Az alkotói szabadság ideje az évi rendes szabadsággal együtt legfeljebb egy év lehet. A szabadság ideje alatt távolléti díj jár. Az alkotói szabadság kiadása esetén a dékán köteles gondoskodni az oktatás folyamatosságáról, elsősorban a tanszék munkatársainak feladatátcsoportosításával.

- (20) Ha az alkotói szabadságot tudományos kutatás céljára biztosították, a munkáltatónak és az oktatónak megállapodásban kell rögzíteniük az elérendő célt és a mulasztás jogkövetkezményeit. Amennyiben a munkavállaló nem teljesíti a vállalt kötelezettségét, úgy köteles megtéríteni az Egyetem mindazon kárát, amely az alkotói szabadság kiadásával összefüggésben felmerült, így különösen a kiadásokat, beleértve a helyettesítő munkatársnak erre tekintettel fizetett bért, valamint az alkotói szabadságon lévő oktató ily módon jogosulatlanul felvett munkabérét is. A költségek megfizetésére a Gazdasági Igazgatóság határozatot hoz. A kár megtérítése alól mentesül, ha bizonyítja, hogy kötelezettségét önhibáján kívül nem tudta teljesíteni.

9.§ A MUNKABÉR

- (1) A munkavállalók munkabérének összetevői:
- az alpbér, és
 - a bérpótlékok.
- (2) ³⁰A munkabér a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás függvénye. Oktatói, tanári illetve tudományos kutatói munkakörben az alpbér mértékének megállapításakor a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény¹ 2. számú mellékletében foglaltak az irányadók azzal, hogy indoklással a rektor és a dékán ettől eltérhet.
- (3) ³¹Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkavállaló munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg, amennyiben a munkaköri leírásban a helyettesítés kötelezettsége nem kerül meghatározásra.
- (4) ³²Jutalmazni lehet a munkavállalót, ha tartósan és kiemelkedően jó munkát végez, nyugdíjaztatása esetén, vagy saját bevételek elérése esetén a bevétel elérésében résztvevőket abban az esetben, ha a bevétel elérése folyamán a felmerült rendkívüli munkaidőért díjazásban nem részesült. A jutalmazást a szervezeti egység vezetője kezdeményezi.

10.§ KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK, HOZZÁJÁRULÁSOK

- (1) ³³A munkavállalók munkába járásával kapcsolatos utazási költségeinek megtérítésénél a jogszabályban meghatározott költségtérítésnél magasabb összegű költségtérítés csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével és a gazdasági igazgató pénzügyi ellenjegyzésével fizethető. A

³⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

költségtérítés igénylésének és kifizetésének szabályaira vonatkozóan a rektor utasítás kiadására jogosult.

- (2) ³⁴
- (3) Egyéb költségtérítések (saját gépkocsi használata, saját mobil telefon használata stb.) hozzájárulások, juttatások csak abban az esetben fizethetők a munkavállalóknak, ha arra előzetesen a gazdasági igazgató ellenjegyzésével külön megállapodás kötöttek, vagy a munkaszerződésben kikötötték.
- (4) ³⁵Az Egyetem valamennyi munkavállalója utazási utalvány igénybevételére a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007.(IV.25.) Korm. rendelet szerint jogosult.

11.§ MUNKARUHA ELLÁTÁS

- (1) A munkaruha ellátásra jogosító feltételeket, a juttatások fajtáit, valamint a kihordási időket az érintett munkavállaló munkaszerződésben egyénileg kell meghatározni.
- (2) ³⁶Védőruha ellátásra jogosító munkaköröket és a juttatások fajtáit az Egyetem mindenkor hatályos Munkavédelmi Szabályzata határozza meg.
- (3) A munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállalót a kihordási idő arányos részének megfelelő térítési kötelezettség terheli. Nem terheli a munkavállalót e kötelezettség nyugdíjaztatása esetén.

12.§³⁷

13.§ EGYÉB JUTTATÁSOK

³⁸Az Egyetem a munkavállalói számára egyéb juttatásokat biztosíthat, melyek köréről és mértékéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt a gazdasági igazgató ellenjegyzésével.

14.§ MUNKABÉRELŐLEG

- (1) A munkavállaló írásbeli kérelem alapján részesülhet munkabérelőlegben, ha az Egyetem irányában tartozás nem terheli.

³⁴ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³⁷ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

³⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (2) ³⁹Az munkabérelőleg maximális összege nem lehet több mint a kérelmező munkavállaló egy havi, pótlékokkal együtt számított munkabére, legfeljebb a mindenkori minimálbér ötszöröse. A munkabérelőlegre kamatot nem kell fizetni.
- (3) A munkabérelőleg folyósítását megelőzően a munkavállaló köteles egy nyilatkozatot aláírni, melyben hozzájárul, hogy munkáltató havi egyenlő részletekben, legfeljebb 6 havi időtartamban, a munkaviszony megszűnése esetén egyösszegben jogosult azt a munkabérből levonni.
- (4) ⁴⁰Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkabérelőleg olyan ütemezésben és összegben adható, hogy a levonások legkésőbb a határozott idejű jogviszonyának megszűnéséig teljesüljenek.
- (5) ⁴¹A munkaviszony megszűnésekor a teljes munkabérelőleg-tartozás visszafizetése egy összegben esedékessé válik.

15.§ A MUNKAVISZONNYAL ÖSSZEFÜGGŐ IGAZOLÁSOK KIADÁSA A MUNKAVÁLLALÓ RÉSZÉRE

- (1) A jogszabályi rendelkezésekből fakadó igazolások kiadása a vonatkozó jogszabályban meghatározottak szerint történik.
- (2) ⁴²Egyéb igazolások kiadása (pl.: keresetigazolás, munkáltatói igazolás) a munkavállaló írásbeli kérelmére történik. Az igazolást a kérelem beérkezésétől számított 3 munkanapon belül az aláírás ügyintézésében részt vevő szervezeti egység ügyintézője köteles eljuttatni a kérelemben megjelölt címre.

16.§ KÜLFÖLDI TANULMÁNYUTAK

A három hónapot meg nem haladó külföldi tanulmányutak, ösztöndíjak idejére a munkavállalót a teljes fizetése megilleti, három hónapon túl fizetés nélküli szabadságot köteles kérni.

17. § BELFÖLDI KIKÜLDETÉS

- (1) ⁴³A beföldi kiküldetést a munkáltatói jogkör gyakorlója rendeli el a Gazdálkodási szabályzat 7. sz. függelék Bel- és külföldi kiküldetések, hivatali utazások szabályzatában meghatározott módon.

³⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴⁰ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴¹ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

18. § KÜLFÖLDI KIKÜLDETÉS

- (1) ⁴⁴A külföldi kiküldetést a munkáltatói jogkör gyakorlója rendeli el a Gazdálkodási szabályzat 7. sz. függelék Bel- és külföldi kiküldetések, hivatali utazások szabályzatában meghatározott módon

19. § A TANULMÁNYI SZERZŐDÉS

- (1) ⁴⁵A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig kötelezettséget vállal, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos ideig - de legfeljebb 5 éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.
- (2) ⁴⁶Tanulmányi szerződés csak olyan tanulmányokra köthető, amely az Egyetemen ellátott munkakörben hasznosítható és az Egyetem érdekét szolgálja. Azzal a munkavállalóval, akinek tanulmányait az Egyetem támogatta, újabb tanulmányokra irányuló szerződés csak 5 év várakozást időt követően köthető.
- (3) A tanulmányi szerződés megkötését a munkáltatói jogkör gyakorlója a szerződésre vonatkozó lényeges adatok megjelölésével kezdeményezi a gazdasági igazgatónál. A szerződést a Gazdasági Igazgatóság készíti el és továbbítja aláírásra a feleknek. A szerződés érvényességéhez a gazdasági igazgató ellenjegyzése szükséges. Erre a feltételre a szerződésben utalni kell.
- (4) ⁴⁷A tanulmányi szerződés megkötésére az Mt. 229. § és 229/A. § rendelkezései az irányadók.
- (5) ⁴⁸Az Mt. rendelkezésein felüli tanulmányi kedvezmények csak tanulmányi szerződés alapján adhatók, ideértve a szervezeti egység éves költségvetésében meghatározott mértékéig az anyagi juttatásokat is.

20.§ MUNKAKÖRÖK

- (1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörökben foglalkoztatottak látják el.
- a) ⁴⁹oktatói munkakörben: tanársegéd, mesteroktató, adjunktus, főiskolai docens, egyetemi docens, főiskolai tanár, egyetemi tanár,
- b) tanári munkakörben: nyelvtanár, gyakorlati tanár, kollégiumi tanár.
- (2) Az önálló kutatói feladatok ellátására létesített tudományos kutatói munkakörök: tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos főmunkatárs, tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor

⁴⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁴⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (3) Az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját ügyvivő-szakértői, ügyintézői munkakörben foglalkoztatottak segítik.
- (4) Az Egyetem a működésével összefüggő feladatok ellátására pénzügyi-gazdasági, műszaki-szolgáltató, szakmai-szolgáltató, ügyviteli, kiségitői munkaköröket létesít.
- (5) A könyvtárakban könyvtárosi munkakörben foglalkoztatottakra a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló törvény⁵⁰ rendelkezéseit is megfelelően alkalmazni kell.
- (6) ⁵¹Az egyetemi/főiskolai tanár vagy egyetemi/főiskolai docens munkakörben foglalkoztatott lelkész önálló gyülekezeti lelkész, a tanársegéd vagy adjunktus munkakörben foglalkoztatott lelkész beosztott lelkész.

II. AZ EGYES MUNKAKÖRÖKHÖZ TARTOZÓ FELADATOK, A BETÖLTÉSHEZ SZÜKSÉGES SZAKMAI FELTÉTELEK

21.§ ÁLTALÁNOS KÖVETELMÉNYEK

Az Egyetemen határozatlan, illetőleg határozott időre szóló oktatói, tudományos kutatói, illetve tanári munkakört az láthat el, aki megfelel a jelen Szabályzat 4. § (1) bekezdésében meghatározott feltételeknek, továbbá

- a) ⁵²tanári munkakörben felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel, oktatói és kutatói munkakörben legalább mesterfokozattal rendelkezik,
- b) vállalja, hogy az Egyetem Alapító Okiratában, szabályzataiban foglaltakat, valamint a vonatkozó egyházi törvényekben foglalt rendelkezéseket megtartja,
- c) jelen követelményrendszerben foglalt oktatói, tudományos kutatói követelményeknek beosztásához mérten az alábbiak szerint megfelel:
 - szakmai felkészültsége, pedagógiai (tananyagformáló és ismeretátadó) képességei, hivatástudata, valamint erkölcsi és emberi magatartása alapján alkalmas oktató, nevelőmunkára, munkájának eredményességét a közösség is elismeri;
 - tudományos kutató/szakmai alkotó munka végzésére képes;
 - képes szakmai ismereteinek folyamatos tartalmi és módszerbeli megújítására, és ezt oktató-nevelő, szakmai, tudományos munkájában is bizonyítja;
 - széleskörű általános műveltségénél fogva képes arra, hogy a hallgatókat az értelmiségi funkciók ellátására is előkészítse;
 - vezető oktatói címre pályázva a követelmények általános teljesítésén túl egy-egy területen kiemelkedő teljesítményt nyújt.

22.§ AZ OKTATÓK ÉS A TUDOMÁNYOS KUTATÓK JOGAI ÉS KÖTELESSÉGEI

⁵⁰ A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény

⁵¹ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁵² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (1) ⁵³Az Egyetem minden oktatójának, tanárának és tudományos kutatójának joga, hogy:
- javaslatot tegyen az Egyetem életével, működésével kapcsolatos bármely kérdésben, és ezekre a feladat- és hatáskörrel rendelkező vezetőtől 30 napon belül érdemi választ kapjon,
 - részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján, az e szabályzatban rögzített módon – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az Egyetem, valamint önálló szervezeti egységei vezető testületeiben,
 - választó és választható legyen a jogszabályokban és az egyetemi szabályzatokban meghatározott feltételek fennállása esetén és módon a munkájának ellátásához szükséges az Egyetemen működő testületekbe,
 - használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit,
 - oktatói igazolványának felmutatásával igénybe vehesse az oktatók részére biztosított kedvezményeket,
 - az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.
- (2) Az oktatók és a tudományos kutatók jogosultak különösen
- tudományos célú pályázatok benyújtására,
 - a munkaköri feladataikból származó tudományos kutatási feladatok mellett a maguk választotta tudományos téma kutatására,
 - tudományos kutatási eredményeik közzétételére.
- (3) Az oktatók és tanárok jogosultak különösen:
- a tananyag meghatározására és az alkalmazott oktatási és képzési módszerek megválasztására a képesítési követelményeknek, illetve a képzési és kimeneti követelményeknek és a tantervi előírásoknak, valamint a szervezeti egységben kialakított munkamegosztásnak megfelelően,
 - a tantárgyi oktatási programok és a tananyag fejlesztésére,
 - a hallgatók tanulmányi munkájának és teljesítményének értékelésére.
- (4) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy
- aktív közreműködésével hozzájáruljon az Egyetem Alapító Okiratában megfogalmazott célok megvalósításához, a református keresztyén erkölcsi és szellemi értékeknek és a Szentírás szellemének megfelelő magatartást tanúsítson,
 - jelen Szabályzat szerint részt vegyen az Egyetem oktató munkájában, így különösen az oktatási foglalkozások (előadások, szemináriumok, gyakorlatok stb.) vezetésében, a vizsgáztatásban, tartsa meg a tanulmányi- és vizsgarendet,
 - 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, fogyatékosságát,
 - folytasson tudományos munkát,
 - vegyen részt az Egyetemi közéletben,
 - ellássa a választás által elnyert és általa elfogadott intézményi és kari tisztséget.
- (5) Az egyetemi tanárok és a habilitált egyetemi docensek kötelesek részt venni – az (1) bekezdésben foglaltakon túl – a doktori képzési feladatok ellátásában, a habilitációs eljárás lefolytatásában.
- (6) Az egyetemi tanárok, az egyetemi docensek és a doktori (PhD) fokozattal rendelkező főiskolai tanárok és docensek kötelesek részt venni az oktatói utánpótlás képzésében és nevelésében.

⁵³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (7) Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy kényszerítene a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Ez a jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, továbbá az óraadó oktatókat
- (8) A professzori karba érkezők inaugurális előadást tartanak.

23. § OKTATÓI MUNKAKÖRÖK, A MUNKAKÖRI CÍMEK

- (1) Az egyetemen oktatói munkakörben elsősorban olyan református egyháztagot vagy az Európai Protestáns Egyházak Közösségének tagegyháza egyikében egyháztagsággal rendelkező személyt kell alkalmazni, aki életével és munkájával vállalja az Egyetem céljait. Ilyen pályázó hiányában alkalmazható a követelményeknek megfelelő más személy is, amennyiben előzetes nyilatkozatával írásban vállalja, hogy tiszteletben tartja az Egyetem szellemiségét és értékrendjét.
- (2) Az oktatói feladat - a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel – munkaviszonyban, oktatói munkakörben látható el. Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás teljes vagy rész –munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.
- (3) Az oktató a heti teljes munkaidejében (40 óra)
- a) a munkaköri leírásában – az egyes karok képzési és kutatási tevékenységéből adódó sajátosságok szerint – meghatározott oktatási tevékenységet folytat az Egyetem székhelyén, telephelyén, valamint székhelyen kívüli képzési helyein a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása szerint,
 - b) tudományos tevékenységet végez, valamint
 - c) a munkáltató rendelkezése szerint, munkaköri feladatként ellátja azokat a közéleti feladatokat, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét.
- (4) ⁵⁴Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha az oktató által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. Az Egyetem alkalmazottaival a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.
- (5) ⁵⁵Megbízási jogviszony keretében az oktatásban részt vehetnek az Egyetem tudományos kutatói (a munkaszerződésükben meghatározott kötelező heti óraterhelésen felül) és doktoranduszai (a doktori iskola képzési programjában meghatározott kötelező oktatási tevékenységen felül), hazai és külföldi vendégoktatók, illetve egyéb olyan oktatók és tanárok, akik az oktatói munka általános követelményeinek és az adott oktatói feladat szakmai követelményeinek megfelelnek. Megbízási jogviszony arra a feladatra nem létesíthető, ami az oktató, kutató, tanár munkakörébe egyébként is beletartozik.

- (6)⁵⁶⁵⁷ A tanításra fordított idő:

⁵⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁵⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁵⁶ Módosította a 24/2018. (III.07.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2017. március 12-től.

- a) Az oktatói, kutatói, tanár munkakörökben az alábbiak szerinti mennyiségben két tanulmányi félév átlagában a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) kötelesek fordítani:

	Minimális tanításra fordított idő	Minimális tanításra fordított időből előadás, ill. szeminárium és gyakorlat tartására fordítandó minimális óraszám (kontaktóraszám)
egyetemi tanár	14	8
főiskolai tanár	14	8
egyetemi docens	14	10
főiskolai docens	16	10
egyetemi adjunktus	16	12
főiskolai adjunktus	16	12
tanársegéd	16	12
mesteroktató	16	12
pedagógusképzésben foglalkoztatott szak módszertant oktató tanár	16	12
gyakorlati tanár	20	20
nyelvtanár	20	20
kutatóprofesszor	2	2
tudományos tanácsadó	2	2
tudományos főmunkatárs	2	2
tudományos munkatárs	4	4
tudományos segédmunkatárs	4	4

- b) ⁵⁸⁵⁹A vezetői megbízással rendelkező oktatók az alábbiak szerinti mennyiségben két tanulmányi félév átlagában a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő vagy kötelező óraterhelés) kötelesek fordítani:

	Minimális kötelező heti óraterhelés	A kötelező heti óraterhelésből előadás, ill. szeminárium tartására fordítandó minimális óraszám (kontaktóraszám)
rektor	2	Saját döntés szerint
rektorhelyettes	4	2
dékán	4	2
dékánhelyettes	6	4
intézetvezető	8	6
Tanárképző Központ főigazgató	8	6

⁵⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁵⁸ Módosította a 76/2019. (V.15.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2019. május hó 16. napjától.

⁵⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- c) ⁶⁰A tanszékvezető minimális kötelező heti óraterhelése négy órával, kontaktóraszámuk két órával mindig kevesebb, mint a tanszék vezető személy oktatói munkaköréhez az általános szabályok szerint egyébként előírt óraterhelés és kontaktóraszám.
- d) ⁶¹ Részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a tanításra fordított időt, illetve annak csökkentését vagy emelését a foglalkoztatási idővel arányosan kell megállapítani.
- (7) A jelen Szabályzat alkalmazásában szeminárium:
- a) ⁶² a Neptun egységes tanulmányi rendszerben (a továbbiakban: Neptun) ekként meghirdetett tanóra,
- b) szakkollégiumban a szorgalmi időszakban szervezett, heti rendszerességű szakszeminárium vezetése.
- (8) A jelen Szabályzat alkalmazásában gyakorlat:
- a) a feladatmegoldó gyakorlat,
- b) tréning,
- c) terepgyakorlat, szakmai terepgyakorlat, gyógypedagógiai gyakorlat,
- d) a szakos hallgatók számára alkotási gyakorlat, énekkar, hangszeres zenei foglalkozás és sportfoglalkozás,
- f) a felsőoktatási szakképzésben az ifjúsági, közösségi szintereken folyó egyéb oktatás (segítőkapcsolat, tanácsadás, tábor stb.),
- g) (szakdolgozati) szaklaboratóriumi gyakorlat,
- h) a külső helyszíneken (pl. iskola, óvoda, múzeum, könyvtár, művelődési ház, gyermekvédelmi intézmény, terepen stb.) folyó egyéni és csoportos hallgatói tevékenység, valamint
- i) minden olyan egyéb megjelölésű tanóra, amelyet a Neptunban gyakorlatként hirdettek meg.
- (9) ⁶³A jelen Szabályzat alkalmazásában konzultáció az oktató által a hallgató részére biztosított személyes megbeszélés lehetősége, ideértve az elektronikus úton történő kommunikációt is, különösen:
- a) előadáshoz és gyakorlathoz kapcsolódó konzultáció,
- b) szakdolgozati témavezetés,
- c) doktori témavezetés,
- d) tudományos diákköri, szakkollégiumi dolgozati témavezetés,
- e) műhelymunka vezetése, portfólió témavezetése,
- f) szakmai és pedagógiai gyakorlat előkészítése, irányítása, értékelése.
- (10) Az oktató a konzultációk érdekében hetente legalább 60 perc időtartamban köteles fogadóórát tartani a hallgatók részére. A fogadóóra időpontját és helyét az oktatásszervezeti egység hirdetőtábláján, a kar honlapján és a Neptunban is közzé kell tenni.
- (11) Az oktató a kötelező óraterhelését a vizsgaidőszakban (ideértve a záróvizsga-időszakot is) különösen az alábbi tevékenységekkel teljesítheti:
- a) szóbeli vizsgáztatás,
- b) írásbeli vizsga összeállítása, javítása, felügyelete,
- c) vizsgadolgozat, zárthelyi dolgozat javítása,

⁶⁰ Beiktatta a 76/2019. (V.15.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2019. május hó 16. napjától azzal, hogy a 2018/2019. tanévről vonatkozó, tanév végén esedékes óraterhelés megállapításánál ezt a szabályt az egész tanév tekintetében alkalmazni kell.

⁶¹ Számozását módosította a 76/2019. (V.15.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2019. május hó 16. napjától.

⁶² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁶³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- d) felvételi vizsga, felvételi alkalmassági vizsgáztatás,
 - e) szakdolgozat értékelése, védési bizottságban közreműködés,
 - f) záróvizsgáztatás, zárótanítás, zárófoglalkozás, tanári képesítővizsga,
 - g) vizsga(időszaki) konzultáció.
- (12) ⁶⁴A munkáltatói jogkörök gyakorlója a kötelező óraterhelést negyven százalékkal megemelheti, illetve huszonöt százalékkal csökkentheti – figyelembe véve a Nftv. 26. § (2) bekezdésében foglaltakat –, azzal a megkötéssel, hogy a karon az oktatói munkakörben foglalkoztatottakra számított kötelező óraterhelés nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában egy oktatóra vetítve heti tizenkét óránál. A kötelező óraterhelés e bekezdés szerinti megállapításánál az egyéb oktatási tevékenységet és a tudományos kutatással összefüggésben végzett tevékenységet figyelembe kell venni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat. Az óraterhelés emeléséről szóló értesítést az oktató munkaügyi anyagába is el kell helyezni.
- (13) ⁶⁵Az oktató, kutató, tanár írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy ha több felsőoktatási intézményben lát el oktató feladatokat, melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél az akkreditációs megfeleltetés és a működési engedély feltételeinek meghatározásánál figyelembe lehet őt venni. Az Egyetem bizonyos juttatásokat, illetve kedvezményeket csak azon oktatók részére biztosít, akik nyilatkozatukban a Károli Gáspár Református Egyetemet jelölték meg. A nyilatkozat visszavonásig szól. Amennyiben az oktató, kutató, tanár a nyilatkozatot visszavonja, a munkáltatói jogkör gyakorlója rendes felmondással élhet.
- (14) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.
- (15) Az oktató a kötelező óraterhelésen túl a következő egyéb oktatási tevékenységeket végzi munkaidejében:
- a) tanórákra való felkészülés,
 - b) az oktatással kapcsolatos adminisztrációs feladatok elvégzése, különös tekintettel a Neptun kezelésére,
 - c) szakmai és pedagógiai gyakorlat szervezése,
 - d) oktatásfejlesztés, oktatási segédanyagok készítése,
 - e) doktori szigorlat, doktori értekezés bírálata, védési bizottságban közreműködés,
 - f) szeminárium, gyakorlati teljesítmény értékelése, osztályozása (beszámoltatás),
 - g) az aláírási feltételek teljesítésének ellenőrzése, értékelése,
 - h) nevelési/pedagógiai gyakorlatok értékelése,
 - i) zárthelyi dolgozat javítása,
 - j) tudományos diákkör vezetése, diákköri dolgozat értékelése,
 - k) a hallgatókkal való internetes kapcsolattartás.
- (16) Tudományos tevékenység különösen:
- a) kutatások szervezése,
 - b) az adott tudomány folyamatosan újuló eredményeinek megismerése érdekében konferencialátogatás, tudományos publikációk, szakirodalom olvasása, részvétel szakmai továbbképző tanfolyamokon, egyéb képzéseken,
 - c) tananyagfejlesztés, módszertani fejlesztés, tankönyv, tansegédlet írása,
 - d) tudományos publikációk írása, konferenciákon vagy egyéb meghívások keretében szakmai előadások tartása, rendezvényeken való részvétel.

⁶⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁶⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (17) Az oktató a (1) - (16) bekezdésben foglaltakon túl, a hallgatókkal való foglalkozással és tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben munkaköri feladatként egyéb közéleti tevékenységként különösen az alábbi feladatokkal bízható meg:
- tagság a Szenátusban, a kari tanácsban, és ezek állandó bizottságában,
 - tagság a doktori tanácsban, a doktori iskolában, valamint a doktori programtanácsban,
 - az egyetemi vezetői tisztség (rektor, kari vezető, e vezetők helyettesei, oktatási, kutatási szervezeti egységek vezetői),
 - tudományos diákköri felelősi, szakfelelősi, specializációfelelősi és szakirányfelelősi tevékenység,
 - közreműködés szakok alapításában, létesítésében, indításának előkészítésében, program-fejlesztésben, tantervkészítésben,
 - közreműködés egyéb egyetemi tervezésben, fejlesztésben,
 - kutatásokkal, fejlesztésekkel kapcsolatos pályázatok felkutatása, pályázati anyagok előkészítése, pályázatok megírása, ellenőrzése,
 - országos és nemzetközi szinten folytatott tudományszervezési tevékenység,
 - kapcsolattartás más hazai és külföldi egyetemek oktatóival, esetlegesen a két vagy több egyetem közötti együttműködés kialakításában, működtetésében való részvétel,
 - az Egyetem honlapján a saját illetve a tanszéke tevékenységével kapcsolatos tudományos, szervezeti, tanulmányi részek eljuttatása a közzétételre jogosult személy részére.
- (18) Az (1) – (16) bekezdésben foglaltak teljesülését az oktatási és szervezeti egység vezetője ellenőrzi és értékeli.
- (19) Az oktatói tevékenységekre vonatkozóan a tanszékvezető felelőssége annak biztosítása, hogy az egyes oktatók között az oktatási és a vizsgáztatási tevékenység kiegyensúlyozottan kerüljön elosztásra.
- (20) Az oktatási és szervezeti egység vezetője kötelezettségei teljesítésének ellenőrzése a dékán felelőssége.

AZ OKTATÓI MUNKAKÖRÖKRE MEGÁLLAPÍTOTT KÜLÖNLEGES KÖVETELMÉNYEK

24.§ TANÁRSEGÉD

- (1) Alkalmazási követelmények:
- MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - kiemelkedő tanulmányi eredmény, vagy a szervezeti egység vezetője által elismert magas szintű tevékenység,
 - szakmai vezetés mellett kifejtett kezdeti tudományos tevékenység (pl. TDK munka, publikáció, szakirodalmi mű terv (részlet) stb.),
 - ⁶⁶legalább egy világnyelv középfokú (B2) szintű komplex „C” típusú nyelvvizsgálóval bizonyított ismerete,
 - doktori képzés megkezdése.
- (2) A tanársegéd követelményrendszere:

⁶⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- a) az oktatott tantárgy tananyagának az oktatáshoz szükséges graduális szintet meghaladó ismerete és abból gyakorlati foglalkozások vezetésére való képesség; részfeladatok ellátása gyakorlati anyagok, segédletek kidolgozásában,
 - b) megfelelő tájékozottság az oktatási egység alapvető fontosságú szaktudományaiban, továbbá alaposabb tájékozottság a szaktudomány általa művelt részterületén, annak irodalmában,
 - c) a tudományos munka alapvető módszereinek ismerete és kellő irányítás mellett tudományos tevékenység kifejtése; felkészülés a doktori fokozatszerzésre,
 - d) indokolt esetben megfelelő szakmai gyakorlat,
 - e) pályázatokon részvétel, megbízások szerzése,
 - f) rendszeres publikáció,
 - g) felkészülés az adjunktusi követelmények teljesítésére.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a) bel-, illetve külföldi tanulmányutakon, külföldi nyelvtanfolyamokon való részvétel támogatása munkaidő-, illetve feladat-ellátási kedvezménnyel (pályázatok elnyerése esetén),
 - b) doktori (PhD) képzésben történő részvétel feltételeinek megteremtése,
 - c) szükség szerinti szakmai tanfolyamos továbbképzés és másoddiploma megszerzésének támogatása.
- (4) ⁶⁷A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezménye, hogy nem foglalkoztatható tovább az a tanársegéd, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tizedik év elteltéig az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket nem teljesítette. Nem foglalkoztatható tovább az az oktató sem, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tizenkettedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot.
- (5) ⁶⁸Ha a tanársegéd megfelel a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott feltételeknek, a doktori fokozat megszerzését követő három éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

24/A.§ MESTEROKTATÓ

- (1) ⁶⁹Alkalmazási követelmények:
- a) mesterfokozat (MA/MSc) vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - b) legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása,
 - c) a hallgatók gyakorlati képzésére való alkalmasság igazolás.
- (2) A mesteroktatói követelményrendszer:
- a) az oktatott tárgy tananyagának alapos és széles körű ismerete az alkalmazási készség szintjén, gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és egyes előadások tartásához szükséges felkészültség; vizsgáztatás, szakdolgozatok készítésének irányítása,
 - b) az oktatott tantárgy körébe tartozó gyakorlati tapasztalatok,
 - c) tájékozottság a szakterület szakirodalmában,
 - d) közreműködés oktatási segédletek és jegyzetek megírásában,
 - e) bekapcsolódás az egyetemi közéletbe,
 - f) pályázatokon részvétel, megbízások szerzése.

⁶⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁶⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁶⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- bel-, illetve külföldi tanulmányutakon külföldi nyelvtanfolyamokon való részvétel támogatása munkaidő-, illetve feladat-ellátási kedvezménnyel (pályázatok elnyerése esetén),
 - szükség szerint doktori (PhD) képzésben történő részvétel feltételeinek megteremtése,
 - szükség szerinti szakmai tanfolyamos továbbképzés és másoddiploma megszerzésének támogatása.

25.§ ADJUNKTUS

- (1) ⁷⁰Alkalmazási követelmények:
- az adjunktusi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat (PhD vagy DLA) megléte,
 - önálló tudományos eredmények, publikációk igazolása.
- (2) ⁷¹Az adjunktusi követelményrendszer:
- az oktatott tantárgy tananyagának alapos és széles körű ismerete az alkalmazási készség szintjén, gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és egyes előadások tartásához szükséges felkészültség; vizsgáztatás, szakdolgozatok készítésének irányítása,
 - az oktatott tantárgy körébe tartozó gyakorlati tapasztalatok,
 - tájékozottság a szakterület szakirodalmában,
 - külföldi oktatási és tudományos kutatási kapcsolatok kiépítése,
 - tudományos munka végzése, eredményeinek közzététele (publikáció) idegen nyelven is,
 - közreműködés oktatási segédletek és jegyzetek megírásában,
 - a tudományos munka iránti érdeklődés felkeltése, az érdeklődő hallgatók megismertetése a kutatási módszerek elemeivel, ilyen tevékenység irányítása, szakdolgozatot, diplomamunkát, TDK dolgozatot készítő hallgatók munkájának vezetése,
 - bekapcsolódás az egyetemi közéletbe,
 - felkészülés a docensi követelmények teljesítésére,
 - pályázatokon részvétel, megbízások szerzése.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- bel-, illetve külföldi tanulmányutakon külföldi nyelvtanfolyamokon való részvétel támogatása munkaidő-, illetve feladat-ellátási kedvezménnyel (pályázatok elnyerése esetén),
 - szükség szerint doktori (PhD) képzésben történő részvétel feltételeinek megteremtése,
 - szükség szerinti szakmai tanfolyamos továbbképzés és másoddiploma megszerzésének támogatása,
 - publikációinak külföldi szaklapokban való megjelentetéséhez anyagi támogatás.
- (4) ⁷²A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben az adjunktus nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, a munkaköri cím megvonásával, a munkakör módosításával tanársegéddé történő visszaminősítésre, ennek megfelelően a jövedelem csökkentésére.

26.§

⁷⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁷¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁷² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

FŐISKOLAI DOCENS

- (1) Alkalmazási követelmények:
 - a) érintett rendelkezék doktori (PhD vagy DLA) fokozattal,
 - b) alkalmas legyen a hallgatók, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
 - c) rendelkezék megfelelő szakmai gyakorlattal.
- (2) A főiskolai docensi követelményrendszer:
 - a) annak a tudományágnak átfogó ismerete, amelyhez az oktatott tantárgy tartozik, továbbá a tananyag önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához szükséges felkészültség; jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása,
 - b) az oktatott tantárgyakból előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a felvételi és záróvizsga bizottságban; szakdolgozat készítésének irányítása,
 - c) a szakterület gazdasági, társadalmi vonatkozásainak ismerete,
 - d) pályázatokon részvétel, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) tudományos munka végzése, eredményeinek közzététele (rendszeres publikáció) magyar és idegen nyelven, aktív részvétel az egyetemi, a kari, a hazai és lehetőség szerint a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken,
 - f) magas szintű oktatási-nevelési tevékenység; továbbképzésben résztvevők, doktorjelöltek, tanársegédek és adjunktusok munkájának irányítása (oktatói utánpótlás nevelése),
 - g) törekvés a főiskolai, egyetemi tanári követelmények teljesítésére, a habilitáció megszerzésére.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
 - a) a tudományos és szakmai közéletben vállalt feladatok teljesítéséhez, valamint habilitációjához szükséges feltételek megteremtése (munkaidő-kedvezmény, alkotói szabadság biztosítása).
- (4) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:

Amennyiben a főiskolai docens nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, a munkaköri cím megvonásával, a munkakör módosításával adjunktussá történő visszaminősítésre, ennek megfelelően a jövedelem csökkentésére.

27.§

EGYETEMI DOCENS

- (1) ⁷³Alkalmazási követelmények:
 - a) érintett rendelkezék doktori (PhD vagy DLA) fokozattal,
 - b) alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
 - c) rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal,
 - d) rendelkezék legalább tíz éves felsőoktatási oktatói tapasztalattal, kivéve habilitált oktató esetén, akinél az oktatói tapasztalat időtartamára vonatkozó feltétel teljesítése nem szükséges,
 - e) idegen nyelven is képes előadás tartására,
 - f) önálló kutatási és szakmai gyakorlat alapján széles körű hazai és külföldi kutatási és szakmai kapcsolatrendszer;
 - g) részvétel hazai és külföldi szakmai rendezvényeken.

⁷³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (2) A docensi követelményrendszer:
- annak a tudományágnak átfogó ismerete, nemzetközi szintű művelése, amelyhez az oktatott tantárgy tartozik, továbbá a tananyag önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához szükséges felkészültség; jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása,
 - az oktatott tantárgyakból előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a felvételi és záróvizsga bizottságban; szakdolgozat készítésének irányítása, doktori képzésben való részvétel,
 - a szakterület gazdasági, társadalmi vonatkozásainak ismerete,
 - pályázatokon részvétel, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - tudományos munka végzése, eredményeinek közzététele (rendszeres publikáció) magyar és idegen nyelven, aktív részvétel az egyetemi, a kari, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken,
 - magas szintű oktatási-nevelési tevékenység; továbbképzésben résztvevők, doktorjelöltek, tanársegédek és adjunktusok munkájának irányítása (oktatói utánpótlás nevelése),
 - tantárgy önálló oktatása idegen nyelven,
 - törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére, a habilitáció megszerzésére.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a tudományos és szakmai közéletben vállalt feladatok teljesítéséhez, valamint habilitációjához szükséges feltételek megteremtése (munkaidő-kedvezmény, alkotói szabadság biztosítása).
- (4) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben az egyetemi docens nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, a munkaköri cím megvonásával, a munkakör módosításával adjunktussá történő visszaminősítésre, ennek megfelelően a jövedelem csökkentésére.

28.§ FŐISKOLAI TANÁR

- (1) ⁷⁴Alkalmazási követelmények:
- érintett rendelkezék (PhD vagy DLA) doktori fokozattal,
 - alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
 - rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal,
 - rendelkezék legalább tíz éves felsőoktatási oktatói tapasztalattal, kivéve habilitált oktató esetén, akinél az oktatói tapasztalat időtartamára vonatkozó feltétel teljesítése nem szükséges,
 - idegen nyelven is képes előadás tartására,
 - önálló kutatási és szakmai gyakorlat alapján széles körű hazai és külföldi kutatási és szakmai kapcsolatrendszer,
 - részvétel hazai és külföldi szakmai rendezvényeken,
 - az érintettet a miniszterelnök munkaköri cím adományozásával főiskolai tanárrá kinevezze, vagy ilyen kinevezéssel már rendelkezzen.
- (2) A főiskolai tanári követelményrendszer:

⁷⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- a) annak a tudományágnak átfogó ismerete, nemzetközi szintű művelése, amelyhez az oktatott tantárgy tartozik, továbbá a tananyag önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához szükséges felkészültség; jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása,
 - b) az oktatott tantárgyakból előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a felvételi és záróvizsga bizottságban; szakdolgozat készítésének irányítása, szüksége szerint a doktori képzésben való részvétel,
 - c) a szakterület gazdasági, társadalmi vonatkozásainak ismerete,
 - d) pályázatokon részvétel, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) tudományos munka végzése, eredményeinek közzététele (rendszeres publikáció) magyar és idegen nyelven, aktív részvétel az egyetemi, a kari, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken,
 - f) magas szintű oktatási-nevelési tevékenység; továbbképzésben résztvevők, doktoranduszok és doktorjelöltek, tanársegédek és adjunktusok munkájának irányítása (oktatói utánpótlás nevelése),
 - g) tantárgy önálló oktatása idegen nyelven,
 - h) törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére, a habilitáció megszerzésére.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a) a tudományos és szakmai közéletben vállalt feladatok teljesítéséhez, valamint habilitációjához szükséges feltételek megteremtése (munkaidő-kedvezmény, alkotói szabadság biztosítása).
- (4) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben a főiskolai tanár nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, a rektor kezdeményezheti a főiskolai tanári kinevezés visszavonását, majd a munkakör módosításával főiskolai docenssé történő visszaminősítést, ennek megfelelően a jövedelem csökkentését, vagy akár a munkaviszony felmondással történő megszüntetését.

29.§ EGYETEMI TANÁR

- (1) ⁷⁵Alkalmazási követelmények:
- a) az érintettet a köztársasági elnök munkaköri cím adományozásával egyetemi tanárrá kinevezze, vagy ilyen kinevezéssel már rendelkezzen,
 - b) teljesíti a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményében meghatározott követelményeket,
 - c) érintett rendelkezzen doktori fokozattal (PhD vagy DLA), habilitációval - vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal -,
 - d) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki,
 - e) az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
 - f) idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart.
- (2) ⁷⁶Az egyetemi tanár követelményrendszere:
- a) annak a tudományágnak átfogó ismerete és alkotó művelése, amelyhez az oktatott tárgykör tartozik,

⁷⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁷⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- b) szükséges felkészültség tantárgycsoport összefogásához, továbbá új tantárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások, szemináriumok tartásához,
 - c) jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása,
 - d) az oktató-nevelő és a tudományos munka szervezése,
 - e) a beosztott oktatók és kutatók munkájának irányítása, továbbá az oktatói és kutatói utánpótlás nevelése,
 - f) szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban,
 - g) a vezetői utánpótlás nevelése,
 - h) a szakterület hazai és nemzetközi vonatkozásainak átfogó ismerete,
 - i) tudományos feladatok megoldásának irányítása,
 - j) pályázati csoportok tevékenységének összefogása, megbízások szerzése,
 - k) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése,
 - l) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományágának, intézményének képviselése,
 - m) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai-közéleti munkában, az egyetemi és a kari feladatok megoldásában,
 - n) irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a) a tudományos és szakmai közéletben vállalt feladatok teljesítéséhez szükséges feltételek megteremtése (munkaidő-kedvezmény, alkotói szabadság biztosítása).
- (4) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.

AZ OKTATÓI MUNKAKÖRHÖZ NEM KAPCSOLÓDÓ CÍMEK

30. § PROFESSOR EMERITUS CÍM

- (1) ⁷⁷Annak, aki főiskolai, illetve egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel foglalkoztatását megszüntetik, a Szenátus Professor Emeritus címet adományozhat. A cím önmagában juttatással nem jár.
- (2) Professor Emeritus cím adományozható annak a nyugállományba vonuló főiskolai, illetve egyetemi tanárnak, aki
- a) ⁷⁸foglalkoztatásának megszűnése előtt az akkreditációs megfeleltetés és a működési engedély feltételeinek meghatározásánál az Egyetem javára szóló nyilatkozatot tett,
 - b) ⁷⁹kiváló oktató és kutatómunkát végzett,
 - c) a hazai és a nemzetközi tudományos életben kitüntetést vagy társasági tagságot szerzett,
 - d) az egyetemen tudományos műhelyt teremtett.
- (3) ⁸⁰⁸¹Professor Emeritus cím adományozását a dékán és/vagy a rektor kezdeményezheti. A rektor a cím adományozással egyidejűleg legfeljebb 5 évre szóló megállapodást köthet az adományozott feladataira vonatkozóan, amelyben díjazás köthető ki. A megállapodás többször meghosszabbítható.

⁷⁷ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁷⁸ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁷⁹ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (4) ⁸²A rektor és/vagy a dékán által kezdeményezett Professor Emeritus cím adományozására vonatkozó javaslatot a Kari Tanács véleményezi. A Kari Tanács köteles kikérni a Kar professzorainak véleményét.
- (5) ⁸³A Professor Emeritus cím adományozásáról a Szenátus dönt. A cím adományozására vonatkozó javaslatot a rektor terjeszti a Szenátus elé.
- (6) A Professor Emeritus cím birtokosa jogosult:
- ⁸⁴az egyetem képzéseiben való részvételre,
 - ⁸⁵ egyetemi és kari tudományos (kutató) munkában való részvételre,
 - egyetemi és kari bizottsági tagságra,
 - az Egyetem és a Kar infrastruktúrájának használatára.
- (7) A Professor Emeritus cím birtokosának kötelessége az egyetem jó hírnevét öregbíteni.
- (8) ⁸⁶A cím etikai eljárás keretében visszavonható, ha az adományozott magatartásával, tudományos, közéleti szereplésével az Egyetem jó hírnevét sérti vagy más módon a cím viselésére méltatlanná válik.
- (9) ⁸⁷
- (10) ⁸⁸Amennyiben a korábban adományozott Professor Emeritus címhez (a korábbi megállapodás alapján) juttatás is jár, a juttatást a rektor a Szenátus döntése alapján visszavonhatja.

31.§ EGYÉB CÍM ADOMÁNYOZÁSA

- (1) A Szenátus az óraadó oktatónak, ha
- rendelkezik doktori fokozattal: magántanári,
 - országosan elismert szaktekinély: címzetes egyetemi vagy főiskolai docens, illetve címzetes egyetemi vagy főiskolai tanár,
 - kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végez: mesteroktatói címet adományozhat.
- (2) Az oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző tanár részére a Szenátus mestertanári címet adományozhat.
- (3) Az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott cím olyan személynek adományozható, aki hazai és nemzetközi szakmai tudományos életben kiemelkedő szerepet tölt be.

⁸¹ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸² Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸³ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁸⁵ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸⁶ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸⁷ Törölte a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

⁸⁸ Módosította a 207/2021. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2021. augusztus hó 2. napjától.

- (4) Az (1)-(2) bekezdésben meghatározott cím adományozását az adott Kar dékánja a Kari Tanács véleményét csatolva kezdeményezi a Szenátusnál. A cím adományozásáról a Szenátus dönt. Az adományozott címet a Szenátus visszavonhatja, ha az adományozott magatartásával, tudományos, közéleti szereplésével az Egyetem jó hírnevét sérti vagy más módon a cím viselésére méltatlanná válik.
- (5) A Szenátus az Egyetem érdekében végzett munkája elismeréseként tiszteletbeli tanári címet adományozhat annak, aki nem munkavállalója az Egyetemnek, de társadalmi, gazdasági, egyházi vagy tudományos téren hozzájárult az Egyetem színvonalas működéséhez. A cím adományozását a Rektor, a Rektor-helyettes vagy a Dékán kezdeményezheti a Szenátusnál. A javaslatához – a javasolt személy önéletrajzát is tartalmazó – írásbeli indoklást kell csatolni, melyben részletesen be kell mutatni a javasolt személynek az Egyetem javára folytatott tevékenységét. A cím adományozásáról a Szenátus dönt. A címmel oklevél jár.

32.§

A KUTATÓI MUNKAKÖRÖKRE MEGÁLLAPÍTOTT KÜLÖNLEGES KÖVETELMÉNYEK

- (1) ⁸⁹Tudományos kutatói munkakörben azt lehet, illetve kell foglalkoztatni, aki – a munkaszerződésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább 80 %-át az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az oktatással összefüggő tevékenységben is.
- (2) A létesíthető kutatói munkakörök a következők:
 - a) tudományos segédmunkatárs,
 - b) tudományos munkatárs,
 - c) tudományos főmunkatárs,
 - d) tudományos tanácsadó,
 - e) kutatóprofesszor.
- (3) A kutatói munkakörben foglalkoztatottak óraszámának meghatározásakor az oktatói munkakörben megállapított kötelező legkisebb óraszám 10%-át, de legalább heti 2 kontaktórát kell figyelembe venni azzal, hogy
 - a) a kutatóprofesszor, a tudományos tanácsadó és a tudományos főmunkatárs az egyetemi tanárral, a főiskolai tanárral, egyetemi és főiskolai docenssel,
 - b) a tudományos munkatárs és a tudományos segédmunkatárs az adjunktussal és a tanársegéddel egyezően bírálendő el.
- (4) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben történő ellátására jelen Szabályzat 23. § (2) bekezdése irányadó.
- (5) ⁹⁰A tudományos kutatók foglalkoztatására a jelen Szabályzat 22.§-ban 23. § (13) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az óraadó oktató helyett megbízásos kutatót kell érteni. Kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási jogviszonyt csak akkor létesíthető, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás keretében valósul meg. A nem munkaköri feladatként végzett

⁸⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

kutatásra a kutatóval megbízási szerződést kell kötni. A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.

33.§ TUDOMÁNYOS SEGÉDMUNKATÁRS

- (1) A tudományos segédmunkatárs alkalmazási követelményei megegyeznek a jelen Szabályzat 23.§ (1) bekezdésében a tanársegéd részére meghatározott követelményekkel.
- (2) A segédmunkatársi követelményrendszer:
 - a) a tudományos kutatómunka alapvető módszereinek elsajátítása, felkészültségének rendszeres gyarapítása,
 - b) részvétel a kutatóhelyi feladatok megoldásában, készség résztémák önálló kidolgozására,
 - c) doktori fokozatszerzésre felkészülés,
 - d) kutatási eredmények feldolgozása, eredmények közlése,
 - e) képesség hallgatói gyakorlati foglalkozások segítésére, vezetésére,
 - f) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére,
 - g) rendszeres publikáció,
 - h) pályázaton részvétel, megbízások szerzése.
- (3) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:

Amennyiben a tudományos segédmunkatárs a doktori képzés megkezdésétől számított 10 év alatt nem szerzi meg a tudományos fokozatot, illetve nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére.

34.§ TUDOMÁNYOS MUNKATÁRS

- (1) Alkalmazási követelmények:
 - a) a tudományos segédmunkatársi kinevezési feltételek teljesítése és legalább 3 évi kutatói-oktatói működés,
 - b) továbbá a jelen Szabályzat 25.§ (1) bekezdésében az adjunktussal szemben megállapított követelményeknek való megfelelés.
- (2) A munkatársi követelményrendszer:
 - a) eredményes részvétel a kutatóhelyi feladatok megoldásában, képesség önálló kutatási feladat végzésére,
 - b) kutatási eredményeinek rendszeres közzététele idegen nyelven is,
 - c) folyamatos részvétel szakterülete tudományos közéletében, a kutatási eredmények hazai hasznosításának és nemzetközi megismertetésének elősegítése,
 - d) külföldi kutatási kapcsolatok kiépítése,
 - e) a tudományos munka iránt érdeklődő hallgatók megismertetése a kutatási módszerek elemeivel, szükség szerint ilyen tevékenység irányítása, hallgatói gyakorlati foglalkozások vezetése; szakdolgozat, diplomaterv, TDK munka irányítása,
 - f) pályázaton részvétel, megbízások szerzése,
 - g) törekvés a tudományos főmunkatársra vonatkozó követelmények kielégítésére.

- (3) ⁹¹A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben a tudományos munkatárs nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, a munkaköri cím megvonásával, a munkakör módosításával tudományos segédmunkatárssá történő visszaminősítésre, ennek megfelelően a jövedelem csökkentésére.

35.§ TUDOMÁNYOS FŐMUNKATÁRS

- (1) Alkalmazási követelmények:
- a) kutatásszervezési és irányítási képesség,
 - b) legalább 6 év eredményes kutatói-oktatói működés,
 - c) doktori (PhD), vagy vele egyenértékű tudományos fokozat,
 - d) alkalmasság hallgatók, doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának vezetésére, tudományos utánpótlás kinevelésére,
 - e) képes idegen nyelven is előadás tartására,
 - f) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer,
 - g) részvétel az egyetemi tudományos közéletben, hazai és külföldi rendezvényeken.
- (2) A főmunkatársi követelményrendszer:
- a) alkotó és tevékeny hozzájárulás a kutatási feladatok megfogalmazásához, megoldásához,
 - b) tudományos eredményeinek közzététele magyar és idegen nyelven; aktív részvétel az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben, pályázatokon részvétel, megbízások szerzése,
 - c) képesség egy-egy kutatási feladat megoldására szervezett csoport munkájának irányítására, komplex kutatások összefogására, jelentős tudományszervezési feladatok elvégzésére,
 - d) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében,
 - e) munkahelye oktató-nevelő munkájának segítése, szükség esetén előadások tartása, valamint részvétel a posztgraduális és a doktorképzésben.
- (3) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben a tudományos főmunkatárs nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, vagy a munkaköri cím megvonásával, a munkakör módosításával tudományos munkatárssá történő visszaminősítésre, ennek megfelelően a jövedelem csökkentésére.

36.§ TUDOMÁNYOS TANÁCSADÓ ÉS KUTATÓ PROFESSZOR

- (1) Alkalmazási követelmények:
- a) tudomány doktora, MTA doktor, vagy habilitáció,
 - b) az adott tudományterület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói munkásságot fejt ki,

⁹¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- c) az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának irányítására, koordinálására, valamint kutatási projektek vezetésére,
 - d) idegen nyelven publikál,
 - e) szemináriumot, előadást tart.
- (2) A tanácsadói és kutatóprofesszori követelményrendszer:
- a) tudományszakának átfogó ismerete, ismereteinek és tapasztalatainak rendszeres továbbadása;
 - b) alkotó módon részvétel a kutatóhely, az Egyetem, a kar tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében,
 - c) kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - d) az elért kutatási eredmények jelentős tudományos színvonalú közzététele, szakkönyv írása, rendszeres és sokrétű tudományos kapcsolatok ápolása,
 - e) aktív tevékenység kifejtése tudományos szervezési feladatok végzésében,
 - f) pályázati csoportok összefogása, kutatási megbízások szerzése,
 - g) a hazai és nemzetközi tudományos közéletben tudományágának, intézményének képviselője,
 - h) idegen nyelvek olyan szintű ismerete, amely képessé teszi arra, hogy szakterületéről előadást tudjon tartani, és a vitában részt vehessen,
 - i) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi nevelő-oktató munka kezdeményező módon való segítése, részvétel doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban.
- (3) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben a tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor nem teljesíti a (2) bekezdésben foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, vagy a munkaköri cím megvonásával, a munkakör módosításával tudományos főmunkatárssá történő visszaminősítésre, ennek megfelelően a jövedelem csökkentésére.

37.§

A TANÁRI MUNKAKÖRÖKRE MEGÁLLAPÍTOTT KÜLÖNLEGES KÖVETELMÉNYEK

- (1) ⁹²Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki mesterfokozattal (MA/MSc) vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik.
- (2) ⁹³A tanári munkakörben foglalkoztatottakra a jelen Szabályzat 23. § (2), (4) és (13) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. A tanári munkakörben foglalkoztatott esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra A pedagógusképzésben foglalkoztatott szakmódszertant oktató tanár esetében a tanításra fordított idő két félév átlagában heti 12 óra.
- (3) A tanár 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 a tanár szakértelmét. Részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a tanításra fordított időt illetve annak csökkentését vagy emelését a foglalkoztatási idővel arányosan kell megállapítani.

⁹² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (4) ⁹⁴A tanárok óraterhelését a képzés sajátosságaira tekintettel, oktatásszervezési vagy költséghatékonysági célból a kar, illetve a központi szervezeti egység vezetője mint egyes munkáltatói jogkörök gyakorlója 15 %-kal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenhét, a pedagógusképzésben foglalkoztatott szakmódszertan oktató tanár esetében heti tizenkettő óránál. Az óraterhelés emeléséről szóló értesítést az oktató munkaügyi anyagába is el kell helyezni.
- (5) A követelmények nem teljesítésének jogkövetkezményei:
Amennyiben a tanári munkakörben foglalkoztatottak nem teljesítik a jelen szabályzatban foglalt követelményeket, az a munkavállaló részéről súlyos szerződésszegésnek minősül, amely alkalmas a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére.

38.§ NYELVTANÁR

- (1) ⁹⁵Alkalmazási követelmények:
- a) egyetemi vagy mesterfokozatú bölcsészettudományi, szakirányú tanári oklevél,
 - b) az egyetemi tanulmányokat közvetlenül befejezőknél legalább jó minőségű tanulmányi eredmény; vagy többéves eredményes nyelvoktatási gyakorlat, vagy jó szakmai referenciák.
- (2) A nyelvtanári követelményrendszer:
- a) az oktatott nyelvi tantárgyak tananyagának az oktatáshoz szükséges szintű ismerete és azokból a gyakorlati foglalkozások vezetésére és a vizsgáztatásra való képesség; részfeladatok ellátása gyakorlati anyagok, segédletek kidolgozásában,
 - b) megfelelő tájékozottság a szakma alapvető fontosságú irodalmáról és a szakmai közéletéről,
 - c) alapos tájékozottság az oktatási egység szaktudományában: a szakmódszertan, a nyelvpedagógia, az alkalmazott nyelvészet területén,
 - d) a nyelvtanítás módszereinek alkotó alkalmazása az oktatásban, a vizsgáztatásban, valamint a segédletek kidolgozásában,
 - e) nemzetközi tapasztalatszerzés és a tapasztalatok aktív felhasználása,
 - f) közreműködés oktatási segédletek, jegyzetek, tananyagok írásában,
 - g) a nyelvek, a nyelvhasználat iránti mélyebb érdeklődés felkeltése, az idegen nyelvet eszközként használó hallgató munkájának támogatása (TDK, idegen nyelvű diplomamunka, ösztöndíj pályázat stb.),
 - h) részvétel pályázatokon,
 - i) tevékeny részvétel az egyetemi és a szakmai közéletben.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a) bel-, illetve külföldi tanulmányutakon külföldi nyelvtanfolyamokon való részvétel támogatása munkaidő-, illetve feladat-ellátási kedvezményel (pályázatok elnyerése esetén),
 - b) doktori (PhD) képzésben történő részvétel feltételeinek megteremtése,
 - c) szükség szerinti szakmai tanfolyamos továbbképzés és másoddiploma megszerzésének támogatása.

(4)⁹⁶ Nyelvtanár anyanyelvi lektorként foglalkoztatható, amennyiben az oktatott nyelv a munkavállaló anyanyelve.

⁹⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

39.§ GYAKORLATI TANÁR

- (1)⁹⁷ Alkalmazási követelmények:
- a) mesterfokozat (MA/MSc) vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - b) a felsőfokú tanulmányokat közvetlenül befejezőknél legalább jó minősítésű tanulmányi eredmény; vagy jó szakmai referenciák.
- (2) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a) bel-, illetve külföldi tanulmányutakon való részvétel támogatása munkaidő-, illetve feladatellátási kedvezménnyel (pályázatok elnyerése esetén),
 - b) doktori (PhD) képzésben történő részvétel feltételeinek megteremtése,
 - c) szükség szerinti szakmai tanfolyamos továbbképzés és másoddiploma megszerzésének támogatása.
- (3)⁹⁸ A gyakorlati tanárok munkáját a terepkoordinátorok segítik.

40.§ KOLLÉGIUMI TANÁR

- (1) ⁹⁹Az alkalmazási feltétele mesterfokozat (MA/MSc) vagy azzal egyenértékű végzettség.
- (2) A kollégiumi tanári követelményrendszer:
- a) a kollégiumban folyó nevelőmunka irányítására, közösségi élet kialakítására, a házirend rendelkezéseinek, valamint a kollégiumi együttélés normáinak betartatására való képesség,
 - b) empátia, jó helyzetfelismerő, problémamegoldó képesség, ötletgazdagság, kreativitás,
 - c) képesség hallgatói programok, foglalkozások, csoportok szervezésére, segítésére, vezetésére,
 - d) részvétel pályázatokon,
 - e) tevékeny részvétel az egyetemi és a szakmai közéletben.
- (3) Támogatások (az Egyetem anyagi lehetőségeihez mérten, a Kar költségvetésében tervezett módon):
- a) bel-, illetve külföldi tanulmányutakon való részvétel támogatása munkaidő-, illetve feladatellátási kedvezménnyel (pályázatok elnyerése esetén),
 - b) szükség szerinti szakmai tanfolyamos továbbképzés és másoddiploma megszerzésének támogatása.

41.§ AZ OKTATÓI, TANÁRI, KUTATÓI MUNKAKÖRÖKBEN TÖRTÉNŐ ALKALMAZÁS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

⁹⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹⁸ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

⁹⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (1) Az Egyetem érdeke, hogy olyan oktatóval, kutatóval, illetve tanárral kössön munkaszerződést, aki szakmai tudása, tapasztalata alapján az adott munkaköri feladatokat a leghatékonyabban és a legjobban tudja ellátni, megfelel a MAB által támasztott akkreditációs követelményeknek és az Egyetem minőségi, szakmai, egyházi elvárásainak ezért az Egyetemen oktatói, tudományos kutatói és tanári munkakör csak pályázat (nyilvános, vagy zárt) útján vagy meghívással tölthető be.
- (2) Pályázat írható ki már betöltött munkakörre is, különösen ha a közvetlen vezető, a szervezeti egység vezetője, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója minőségi cserét kíván végrehajtani.
- (3) ¹⁰⁰A rektor a főiskolai tanári kinevezésre, illetve az egyetemi tanári kinevezésre szóló javaslatát megküldi a Fenntartónak, abból a célból, hogy továbbítsa azt, és kezdeményezze a főiskolai tanári kinevezést az oktatásért felelős miniszter útján a miniszterelnöknél, az egyetemi tanári kinevezést az oktatásért felelős miniszter útján a köztársasági elnöknél.
- (4) ¹⁰¹ A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkaköri cím használati jogának biztosítása, megvonása - külön erre irányuló munkáltatói intézkedés hiányában - nem eredményezi a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését, megszűnését. A főiskolai, illetve egyetemi tanár foglalkoztatására irányuló jogviszonyt a rektor jogosult létesíteni, illetve megszüntetni.
- (5) Ha az alkalmazni kívánt oktató új vagy további jogviszonyt létesít az Egyetemmel, az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztatható.

42.§ A PÁLYÁZAT

- (1) A pályázatot a dékán kezdeményezésére a rektor írja ki. A pályázatok kötelező tartalmi elemeit jelen Szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.
- (2) A nyilvános pályázatot meg kell jelentetni az Oktatási Közlönyben, valamint az Egyetem honlapján. A pályázat megjelentetéséről a gazdasági igazgató gondoskodik. A pályázat benyújtásának határideje az Oktatási Közlönyben való megjelenés napját követő napon kezdődik.
- (3) A zárt pályázat alkalmával a pályázatot a rektor csak meghatározott személyeknek küldi meg, felajánlva ezzel a pályázat lehetőségét.
- (4) Ha jogszabály, jelen Szabályzat, illetve a munkáltató döntése alapján meghatározott munkakör betöltése pályázat alapján történik, e munkakörre csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. Ha a pályázók között nincs alkalmas személy, akkor rektornak joga van a pályázat eredménytelenségéről dönteni.
- (5) A pályázati felhívásban meg kell jelölni a pályázat elbírálásának határidejét is, amely nem lehet rövidebb 30 napnál. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (6) A pályázatokat a rektorhoz kell benyújtani, aki a határidő leteltét követően megküldi azokat az illetékes dékánnak, illetve a központi szervezeti egység vezetőjének. Karokon a Kari Tanács,

¹⁰⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁰¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

központi szervezeti egységeknél a szervezeti egység valamennyi munkatársából álló értekezlet értékeli a pályázatokat és titkos szavazással véleményt nyilvánítanak a pályázó alkalmasságáról. Valamennyi benyújtott pályázatot a véleményekkel együtt a pályázat benyújtásának határidejét követő 20 napon belül vissza kell küldeni a Rektornak, aki azokat a Fenntartó elé terjeszti. A Fenntartó a pályázatok megvizsgálása során személyes meghallgatásra kérheti a pályázót. A Rektor a Fenntartó véleményével kiegészült pályázatokat a soron következő Szenátus ülése elé terjeszti.

- (7) ¹⁰²A benyújtott oktatói, kutatói, tanári, valamint jelen szabályzat 45.§ (2) bekezdés a)-b) és d) pontja, illetve 45.§ (3) bekezdés 16)-18), 21)-22) és 28) pontjai esetében pályázatokat a Szenátus bírálja el. A Szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. Egy személy több pályázót is alkalmasnak tarthat.
- (8) ¹⁰³A munkáltatói jogkör gyakorlója a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt. A főiskolai, illetve egyetemi tanár foglalkoztatására irányuló jogviszonyt a rektor jogosult létesíteni.
- (9) Ha a szenátus által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az Egyetemen oktatói munkakörben dolgozik (a továbbiakban: foglalkoztatott oktató)
 - a) a munkáltatói jogkör gyakorlója döntése alapján nem munkaviszonyt kell létesíteni, hanem a munkaszerződést kell módosítani,
 - b) a foglalkoztatott oktatót a munkáltatói jogkör gyakorlója csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki a rangsorban megelőzi a foglalkoztatott oktatót.
- (10) A benyújtott pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.

43.§ A MEGHÍVÁS

- (1) A dékán kezdeményezésére, a rektor felterjesztése alapján oktatói, tanári, illetve kutatói munkakör meghívással is betölthető.
- (2) ¹⁰⁴¹⁰⁵A meghívott személy alkalmasságáról a Szenátus dönt a szakmai szempontok szerint összeállított dokumentumok alapján. Amennyiben a Szenátus a meghívott személy alkalmasságát megállapítja, úgy a meghívottal történő jogviszony létrehozásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója, az egyetemi/főiskolai tanári jogviszonyok esetében a rektor dönt.
- (3) ¹⁰⁶Az egyetemi tanári és főiskolai tanári kinevezés meghívásos eljárásban a dékán javaslatára indul, amit a Kari Tanács és a Tudományos Tanács véleményez. A rektor ezek alapján előzetesen egyeztet a Fenntartóval és dönt a Szenátus elé történő felterjesztésről, továbbá írásban tájékoztatja a meghívottat a kinevezési eljárás megindításáról.
- (4) ¹⁰⁷A Szenátus dönt az egyetemi tanári és főiskolai tanári kinevezésről a rendelkezésére álló dokumentumok alapján.

¹⁰² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁰³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁰⁴ Módosította a 20/2016. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. április 4. napjától.

¹⁰⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁰⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁰⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (5) ¹⁰⁸Ezt követően a rektor az egyetemi tanári és főiskolai tanári kinevezésre szóló javaslatot megküldi a Fenntartónak, abból a célból, hogy az továbbítsa és kezdeményezze a kinevezést az oktatásért felelős miniszter útján a köztársasági elnöknel és a miniszterelnöknel.

44.§ MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE

- (1) A munkaviszony megszüntetését az Mt. rendelkezései szerint bármelyik fél kezdeményezheti.
- (2) ¹⁰⁹A mesteroktató kivételével, nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot. A határidőbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony kilencven napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya az Nftv. erejénél fogva megszűnik. A megszűnésről a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti az oktatót.
- (3) ¹¹⁰Az oktató, illetve a kutató legfeljebb a hetvenedik életévének a betöltéséig foglalkoztatható. A főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.
- (4) ¹¹¹A munkáltató felmondással az Mt-ben meghatározottakon túl az oktatói, kutatói, tanári munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató, kutató, tanár
- a) nem teljesítette a jelen Szabályzatban meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket
 - b) az Nftv. 26. § (3) bekezdése szerinti nyilatkozata alapján az Egyetem működési feltételeinek mérlegelése során az Egyetemen nem vehető figyelembe, mely esetben az Mt. felmondási időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni,
 - c) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – a munkaszerződésben előírt.
- (5) Az Egyetem megszünteti a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt – a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva – felmentette.
- (6) A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár felmentését a rektor kezdeményezi. A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár felmentését, ha
- azt az érintett kéri,
 - az érintettel szemben jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki,
 - a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta, vagy
 - az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.

¹⁰⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁰⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹¹⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹¹¹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

45.§

A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS VEZETŐKRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

(1) Az Egyetemen a rektori megbízás mellett a magasabb vezetői és vezetői megbízások adhatóak. A vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Vezető az lehet, aki az Egyetemen főállású munkaviszonyban áll. A Rektor kivételes esetben a Fenntartó véleményének kikérésével e szabály alkalmazása alól felmentést adhat.

(2) ¹¹²¹¹³Az Egyetem magasabb vezetői:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) gazdasági igazgató,
- d) dékán.

¹¹⁴Egyidejűleg több magasabb vezető tisztség nem tölthető be ugyanazon személy által. E rendelkezéstől a fenntartó előzetes hozzájárulásával, a Szenátus véleményének kikérését követően, a munkáltatói jogok gyakorlója eltérhet.

(3) ¹¹⁵¹¹⁶Az Egyetem vezetői:

1. a belső ellenőr,
2. a rektori titkárságvezető,
3. az oktatási igazgató,
4. a képzési igazgató,
5. a kommunikációs igazgató,
6. a nemzetközi igazgató,
7. a pályázati igazgató,
8. a gazdasági igazgató-helyettes,
9. a jogi osztályvezető,
10. a beszerzési osztályvezető,
11. a HR osztályvezető,
12. a pénzügyi és számviteli osztályvezető,
13. a létesítménygazdálkodási osztályvezető,
14. a kontrolling és Neptun osztályvezető
15. az informatikai osztályvezető,
16. a gazdasági igazgatósági titkárságvezető
17. dékánhelyettes,
18. intézetvezető,
19. tanszékvezető,
20. dékáni hivatalvezető, kari igazgató,
21. tanulmányi osztály vezető és csoportvezető,
22. Tanárképző Központ főigazgatója,
23. Tanárképző Központ csoportvezető,

¹¹² Módosította a 20/2016. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. április 4. napjától.

¹¹³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹¹⁴ Módosította a 28/2016. (IV. 27.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. május 2. napjától.

¹¹⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹¹⁶ Módosította az 55/2020. (V.04.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. május hó 11. napjától.

24. kari könyvtár vezetője,
 25. diáktanácsadó vezetője,
 26. karrieriroda vezetője,
 27. Idegen Nyelvi Lektorátus vezetője,
 28. Könyvtári Szövetség vezetője,
 29. Egyház és Társadalom Kutatóintézet vezetője,
 30. kollégium igazgatója,
 31. internátus irányítója,
 32. szakkollégium igazgatója,
 33. egyetemi minőségbiztosítási vezető,
 34. Károli Könyvműhely vezetője,
 35. IKT Kutatóközpont vezetője.
- (4) ¹¹⁷¹¹⁸¹¹⁹A (2) bekezdés b) és d) pontjában és a (3) bekezdés 17)-19), 22)-23 és 32)-35) pontjaiban foglalt vezetői megbízások határozott időre, legfeljebb három évre adhatók. A (2) bekezdés a), b) és d) pontjában felsorolt magasabb vezetői megbízások és a (3) bekezdés 17) pontjában felsorolt vezetői megbízás legfeljebb egy alkalommal hosszabbíthatók meg. A fenntartó előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdés a) és d) pontjában felsorolt magasabb vezetői megbízás hosszabb időre is adható, és több alkalommal is meghosszabbítható, azzal, hogy a fenntartó előzetes hozzájárulását a második hosszabbítástól kezdődően minden alkalommal be kell szerezni.
- (4a) ¹²⁰¹²¹A (3) bekezdés 18)-19), 22)-23) és 32)-35) pontjaiban foglalt vezetői megbízás a megbízás lejártát követően újbóli sikeres pályázat, vagy meghívás eredményeként korlátlan számban meghosszabbítható, és hosszabb időre is adható, amennyiben a Magyarországi Református Egyház felsőoktatásáról szóló törvény ettől eltérően nem rendelkezik. A (2) bekezdés c) pontjában felsorolt magasabb vezetői megbízás a rektor hatásköre.
- (4b) ¹²²¹²³A (3) bekezdés 1)-16), 20)-21), 24)-29) és 30)-31) pontjaiban felsorolt vezetői megbízások határozatlan időre is adhatók. Határozott idejű megbízás esetén a (4) és (4a) bekezdésekben foglaltak szerint kell eljárni.
- (4c) ¹²⁴ Amennyiben külső szervezet vagy külső szervezet egysége olvad be a KRE szervezetébe vagy a KRE szervezeti egységébe, a külső szervezet vagy külső szervezeti egység esetében vezetői megbízással rendelkezők, illetve vezetői munkakörben foglalkoztatottak vezetői kinevezése, megbízása a beolvadás napján megszűnik.
- (5) ¹²⁵Magasabb vezetői és vezetői megbízás pályázat (nyilvános vagy zárt) útján vagy meghívással tölthető be. Az eljárásra az egyes vezetőknel rögzített eltérésekkel a jelen Szabályzat 42-43.§§-ban foglaltak az irányadók.

¹¹⁷ Módosította a 28/2016. (IV.27.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. május 2. napjától.

¹¹⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹¹⁹ Módosította az 55/2020. (V.04.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. május hó 11. napjától.

¹²⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹²¹ Módosította az 55/2020. (V.04.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. május hó 11. napjától.

¹²² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹²³ Módosította az 55/2020. (V.04.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. május hó 11. napjától.

¹²⁴ Beiktatta a 168/2020. (VII.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. július hó 31. napjától.

¹²⁵ Módosította a 20/2016. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. április 4. napjától.

- (6) Magasabb vezetői és a vezetői megbízásra szóló pályázatot az Egyetemmel munkajogi jogviszonyban nem álló személyek is benyújthatnak.
- (7) A magasabb vezetői és a vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a Szenátus dönt. Döntését megküldi a rektornak. A rektor a Szenátus véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízás kiadásáról.
- (8) ¹²⁶¹²⁷A magasabb vezetői és vezetői megbízás legfeljebb a 65. életév betöltéséig szólhat azzal, hogy a 65. életévüket betöltő egyetemi vezetők kérelmére a Kari Tanács, a Fenntartó vagy a rektor javaslatára a Szenátus titkos szavazással dönt az Nftv. 37. § (6) bekezdésében meghatározott életkori korlátozás alóli mentesség összesen 2 alkalommal, 1-1 évre történő meghosszabbításáról vagy a meghosszabbítás megtagadásáról. Amennyiben a magasabb vezető és a vezető vagy a rektor ilyen kérelemmel nem fordul a Szenátushoz, vagy a Szenátus a mentesség megadását megtagadja, úgy a magasabb vezetői és a vezetői megbízás a 65. életév betöltése napján megszűnik.
- (9)¹²⁸ Az (1)-(8) bekezdésben foglaltaktól függetlenül a rektor jogosult arra, hogy a Rektori Hivatal olyan munkatársának, akinek az egyetem képvisellete részben vagy egészben a feladatkörébe tartozik, igazgatói címet adományozzon. A cím használata a jogosult eredeti munkakörét nem érinti. A cím használata a rektor részéről bármikor, indoklás nélkül, azonnali hatállyal visszavonható.

46.§ A REKTOR

- (1) Az Egyetem első számú felelős vezetője és képviselője a rektor, aki eljár és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket jogszabály, a szervezeti és működési szabályzat nem utal más személy vagy testület hatáskörébe. A Szenátus elnöke a rektor. A rektor a fentiekben meghatározott jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében helyettesére vagy az intézmény más, magasabb vezető vagy vezető beosztású alkalmazottjára átruházhatja. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább. A rektor szerződéskötéskor gyakorolt képviselői jogának átruházására történő rendelkezéseket külön utasítás határozza meg.
- (2) A rektor a felsőoktatási intézmény alaptevékenységnek megfelelő működéséért felelős, ennek keretében gyakorolja az oktatói, kutatói, illetve tanári munkakörben foglalkoztatottak felett a munkáltatói jogokat, valamint az Nftv. 25. § (3) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnyal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságokat. Ezeket a jogokat a rektor magasabb vezetőre átruházhatja.
- (3) ¹²⁹Rektori megbízást az kaphat, aki felsőoktatási intézményben szerzett vezetési, szervezési ismeretekkel, gyakorlattal és legalább középfokú B2 szintű, komplex „C” típusú, általános nyelvi, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsgával rendelkezik és az Egyetemmel teljes munkaidőre szóló munkaviszonyban áll, illetve akivel ilyen jogviszonyt létesítenek. Rektor egyetemi tanár lehet. A rektor felett a munkáltatói jogokat a Fenntartó Elnöksége gyakorolja, a kinevezés és a felmentés kivételével. A rektori megbízásra benyújtott pályázatot a Szenátus véleményezi és rangsorolja, a Fenntartó dönt a rektorjelölt személyéről, aki az oktatásért felelős miniszter útján kezdeményezi a rektor megbízását a köztársasági elnöknél. A pályázatát vagy a

¹²⁶ Módosította a 20/2016. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. április 4. napjától.

¹²⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹²⁸ Módosította a 138/2016. (IX.28.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. október 3. napjától.

¹²⁹ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

meghívást a Szenátus kezdeményezi a Fenntartónál. Ha pályáztatásra kerül sor, a pályázatot a Fenntartó elnöksége írja ki. A pályáztatást a Szenátus által e feladattal megbízott rektorhelyettes készíti elő.

- (4) A Fenntartó elnökségéhez benyújtott és onnan megküldött valamennyi pályázatot a rektorhelyettes a Szenátus tagjai sorából karonként 1-1 fő delegáltból álló bizottság elé terjeszti, melynek elnöke a pályáztatás előkészítésével megbízott rektorhelyettes. A bizottságot az elnök hívja össze. A pályázatok minősítése titkos szavazással történik. A szavazati joggal rendelkezők csak egy pályázóra adhatnak szavazatot. A bizottság jegyzőkönyvében a jelölteket a megkapott szavazatok arányában rangsorolni kell.
- (5) ¹³⁰A rektorhelyettes a rangsorolt pályázatokat a Szenátus elé terjeszti. A Szenátus a jelöltek személyéről titkos szavazással alakítja ki álláspontját. A pályázók közül Fenntartó elnöksége – egyetértése esetén – azt a személyt terjeszti fel az oktatásért felelős miniszterhez, aki a Szenátus tagjai szavazatának több mint a felét megkapta. Amennyiben egyetlen pályázó sem kapta meg a szavazatoknak több mint a felét, a Szenátus vagy ugyanezen ülésen vagy 15 napon belül megismételt szavazást tart. A megismételt szavazáson az első szavazás alkalmával a két legtöbb szavazatot kapott jelölt pályázata vesz részt. Amennyiben a megismételt szavazáson egyetlen pályázó sem kapta meg a szavazatok több mint felét, úgy a pályázatot érvénytelennek kell tekinteni és új pályázat kiírására kell javaslatot tenni.

47.§ A REKTORHELYETTES¹³¹

A rektorhelyettest a Szenátus véleményének mérlegelésével a rektor bízza meg határozott időtartamra, a megbízás időtartama a rektor megbízásának időtartamához igazodik. Rektorhelyettes csak egyetemi tanár, egyetemi docens illetve főiskolai tanár lehet. A rektorhelyettes megbízatása legkésőbb az új rektor tisztsége gyakorlásának megkezdése napját követő 30. napon megszűnik.

48.§ A DÉKÁN

- (1) ¹³²A dékánt Kari Tanács javaslata alapján, a Szenátus véleményének mérlegelésével a rektor bízza meg. Dékán egyetemi tanár, főiskolai tanár, egyetemi/főiskolai docens lehet.
- (2) Ha pályáztatásra kerül sor a beérkezett pályázatokat a rektor megküldi az általa kiválasztott rektorhelyettesnek, aki kari oktatói értekezletet hív össze, ahol a pályázatokat ismerteti, az oktatói értekezlet pedig véleményezi azokat. Ezután a pályázatokat a kari igazgató a Kari Tanács elé terjeszti. A Kari Tanácsot az oktatói értekezlet véleménye nem köti. A Kari Tanács titkos szavazással véleményt nyilvánít a pályázatokról. A dékánhelyettes a Kari Tanács véleményével együtt küldi meg a pályázatokat a Rektornak.

49.§ A PÁLYÁZATOK ELŐKÉSZÍTÉSE, ÉRTÉKELÉSE

¹³⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹³¹ Módosította a 8/2016. (III.02.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. március 2. napjától

¹³² Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (1) ¹³³Amennyiben pályáztatásra kerül sor a jelen Szabályzat 45. § (2) bekezdésének d) pontjában említett magasabb vezető esetében a pályázat kiírását és a pályáztatás előkészítését a rektor végzi.
- (2) A rektor a pályázatok elbírálására bizottságot hoz létre. A bizottság elnöke a rektor. A bizottság tagjai a rektor által felkért személyek.
- (3) A bizottság a beérkezett pályázatokat rangsorolja és véleményezésre a Szenátus elé terjeszti.

50. § ÖNÁLLÓ OKTATÁSI SZERVEZETI EGYSÉG VEZETŐJE

- (1) ¹³⁴Önálló oktatási szervezeti egység vezetője csak egyetemi/főiskolai tanár vagy docens lehet. A megbízás egyetemi/főiskolai tanár esetében legfeljebb négy évre, docens esetében legfeljebb három évre szól. A megbízás megismételhető.
- (2) Amennyiben szervezeti egység vezetője tekintetében pályáztatásra kerül sor, a pályázat előkészítését és kiírását a rektor a dékán közreműködésével végzi. A beérkezett pályázatokat megküldi a dékánnak. A dékán a pályázatokat ismerteti a szervezeti egység dolgozóival, akik titkos szavazással nyilvánítanak véleményt.
- (3) A dékán ezután a pályázatokat a Kari Tanács elé terjeszti. A Kari Tanácsot a szervezeti egység véleménye nem köti. A Kari Tanács titkos szavazással véleményt nyilvánít a pályázatokról. A dékán a Kari Tanács véleményével együtt küldi meg a pályázatokat a Rektornak.
- (4) A rektor a Szenátus véleményének kikérését követően bízza meg a szervezeti egység vezetőjét.
- (5) Önálló oktatási szervezeti egység vezetőjének csak olyan személy nevezhető ki, aki teljes munkaidős munkaviszonnyal rendelkezik az Egyetemen és az oktatói nyilatkozatában az Egyetemet jelölte meg, mint a tudományos célú támogatás kedvezményezettjét.

51. § MUNKÁLTATÓI JOGOK

- (1) A fenntartó kezdeményezi a rektor megbízását és felmentését, továbbá gyakorolja felette a munkáltatói jogokat. Az e szakaszban meghatározott kivételektől eltekintve az Egyetem munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a rektor gyakorolja. A rektor akadályoztatása esetén a munkáltatói jogokat kizárólag az általános rektorhelyettes vagy a gazdasági igazgató gyakorolhatja a dékánok és a nem karon dolgozó vezető beosztású munkavállalók esetében. A rektor akadályoztatása esetére a munkáltatói jogok a karokon foglalkoztatott vezető beosztású munkavállalók tekintetében a dékánokra átruházhatók. A karokon foglalkoztatott munkavállalók esetében (ide értve a vezetőket is) a munkáltatói jogok a dékánokra átruházhatók. Az Egyetem vezető beosztású munkavállalói esetében a munkáltatói jogok a fentiek kivételével másra nem ruházhatók át.
- (2) ¹³⁵¹³⁶A gazdasági igazgató felett a munkáltatói jogokat a rektor gyakorolja.

¹³³ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹³⁴

- (3) ¹³⁷¹³⁸ A 45.§ (3) bekezdés 7), 9-11) pontjai szerinti vezetők felett a munkáltatói jogkört a rektor, az irányítási jogkört a gazdasági igazgató gyakorolja
- (4) A gazdasági igazgatóság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a gazdasági igazgató gyakorolja.
- (5) ¹³⁹
- (6) Ha jogszabály másként nem rendelkezik, az (1)-(4) bekezdésekben külön nem nevesített munkavállalók esetében a rektor a munkáltatói jogkört szabadon átruházhatja.
- (7) A rektor és a gazdasági igazgató valamennyi munkáltatói jog gyakorlásához kikérheti a fenntartó véleményét.

52.§ EGYETEMI LELKÉSZSÉG

(1) ¹⁴⁰ Az Egyetemen Egyetemi Lelkészség működik. Az Egyetemi Lelkészség az Egyetem hallgatóinak a képzés helyszínén való tartózkodások idejére ifjúsági-gyülekezeti közösséget biztosít, igyekezve a számukra olyan lelki otthon teremteni, ahol a hitéleti rendezvények, a közös szolgálat és a kulturált szórakozás lehetőségei révén Krisztussal és egymással közösségüket és hitüket megélhetik, illetve a keresztyén hitet és életvitelt kortárs fiatalok között megismerhetik. Az Egyetemi Lelkészség mindezen túl hitéleti és lelkigondozói alkalmakat kínál az intézmény valamennyi alkalmazottja számára. Az egyetemi lelkész személyére nézve a fenntartó elnökségének és a Hittudományi Kar dékánjának egyetértési joga van. Az egyetemi lelkészt a Fenntartó rendeli ki, illetve kirendelését ő vonja vissza.

(2) ¹⁴¹ Az Egyetemi Lelkészség mellett Egyetemi Lelkigondozói Hálózat is működik, melynek munkavállalói felett a munkáltatói jogok a rektor gyakorolja.

53.§ A MUNKAÜGYI SZABÁLYOK MEGSÉRTÉSE ESETÉN ALKALMAZANDÓ JOGKÖVETKEZMÉNYEK

A jelen Szabályzatban foglalt szabályok megsértőjét a munkáltató határidő tűzésével felhívja a szabályszerű magatartásra azzal, hogy amennyiben a felhívásnak nem tesz eleget, az az Mt. 3.§ (1) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, hogy okot adhat a munkaviszony megszüntetésére.

54.§ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

¹³⁵ Törölte a 20/2016. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. április 4. napjától.

¹³⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹³⁷ Törölte a 20/2016. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2016. április 4. napjától.

¹³⁸ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹³⁹ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴¹ Beillesztette az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

A jelen Szabályzat hatálya alá tartozó személyek kártérítési felelősségére a mindenkor hatályos Mt., illetve Ptk. vonatkozó rendelkezései irányadóak.

III. A MINŐSÍTÉS

55. § A MINŐSÍTÉSRE VONATKOZÓ ALAPVETŐ RENDELKEZÉSEK

- (1) Az Egyetem rendszeresen értékeli, minősíti a munkaviszonyban foglalkoztatott oktatóknak, tanároknak és kutatóknak az oktató és tudományos tevékenységét.
- (2) A határozatlan idejű alkalmazásban állók tevékenységét – a nyugdíjkorhatár elérése előtti ötödik évig – két évente egy alkalommal kell értékelni.
- (3) A határozott idejű munkajogviszonyban állók tevékenységét évente kell értékelni.
- (4) A (2) és (3) bekezdésben foglaltakon kívül a következő esetekben kell az oktató, tanár és kutató dolgozó tevékenységét minősíteni:
 - a) a magasabb besorolású munkakörbe történő felterjesztés előtt,
 - b) ha magasabb vezetői vagy vezetői beosztást töltött be, a megbízás lejártakor,
 - c) saját kérésére 30 napon belül minősíteni kell az oktatót.
- (5) ¹⁴²
- (6) ¹⁴³

56.§ A MINŐSÍTÉS RENDJE

- (1) ¹⁴⁴A minősítést a szervezeti egység vezetője végzi.
A rektor tevékenységét a Szenátus értékeli.
- (2) ¹⁴⁵A minősítés részletes szabályait a Minőségbiztosítási szabályzat tartalmazza.
- (3) A minősítés alapadatainak felhasználásával, és a minősítendő dolgozóról kialakult, adatokkal nem mérhető szempontok figyelembe vételével, a minősítésért felelős vezető fogalmazza meg az értékelést.
- (4) ¹⁴⁶Oktatói, kutatói, tanári előmenetel esetében a minősítés eredményét figyelembe kell venni.

¹⁴² Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴³ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴⁴ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴⁵ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴⁶ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

57.§

OKTATÓI, TANÁRI MUNKAKÖRBE FOGLALKOZTATOTTAK MINŐSÍTÉSI SZEMPONTJAI

- (1) Előadói készség, melynek megítélése az oktatói munka hallgatói véleményezése, a minősítendő oktató tudományos fórumokon tartott előadásainak színvonala és a minősítést végzők óralátogatásain kialakult vélemény alapján történhet. Ennek során értékelni kell az előadott téma tartalmának színvonalát, az előadó biztonságát az előadott ismeretekben, az érthetőséget, a felhasznált szemléltető eszközöket, az előadás tartalmának jegyzetelhetőségét. Az értékelést, mivel nem számszerűsíthető, szavakban kell megfogalmazni.
- (2) Oktatási segédanyagok készítése (jegyzetek, egyéb írásos oktatási segédanyagok, diaképek, fóliák, számítógépes vetített bemutatók, videofelvételek stb. készítése). Új szakok indításában, meglévő szakok tantervének, tantervi irányelveinek korszerűsítésében való közreműködés.
- (3) Szervezeti egység kül- és belkapcsolatainak gondozása, szakmai – közéleti tevékenység megítélése az egyetemen belüli tanácsokban, bizottságokban, valamint az egyetemen kívüli tudományos és szakmai testületekben, szervezetekben való részvétel és az ott végzett munka alapján történik.
- (4) ¹⁴⁷Tudományos kutatómunkaértékelése a következő szempontok alapján történik:
 - megszerzett tudományos fokozat,
 - publikációs tevékenység (tankönyv, szakkönyv, szakcikk, tudományos előadás stb.),
 - gyakorlati eredmények
 - diszciplína-fejlesztő kutatási tevékenység,
 - alap-és alapozó kutatási tevékenység,
 - alkalmazott kutatási tevékenység,
 - kutatási tevékenység elnyert pályázatokkal,
 - tudományos közéleti tevékenység, tudományszervezés,
 - hazai és nemzetközi kapcsolatok,
 - tudományos társasági tagság,
 - tudományos elismertség,

 - szakértés, szaktanácsadás.
- (5) Mennyiségi mutatókkal nem értékelhető jellemzők: felelősségérzet, pontosság a munkában.
- (6) A Kar a Kari Tanács döntése alapján a jelen §-ban foglalt minősítési paramétereket magában foglaló minősítési kritériumrendszert és ahhoz tartozó értékelési lapot alkalmazhat.

58.§

KUTATÓI MUNKAKÖRBE FOGLALKOZTATOTTAK MINŐSÍTÉSI SZEMPONTJAI

- (1) Az Egyetem karain különböző kutatói munkakörökben foglalkoztatottak intézeti, vagy tanszéki szervezeti egységekben végzik alap-és alkalmazott kutatási tevékenységüket. Kutatási eredményeik átadásában, a kutatás mellett közreműködnek a szervezeti egységen belüli oktatásában is. A minősítés szempontjai megegyeznek az oktatók minősítésének szempontjaival. Kutatók esetében a minősítést a szervezeti egység vezetője és a dékán végzi.

¹⁴⁷ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

- (2) A kutatók esetében az oktatási tevékenységet többlet tevékenységként kell értékelni.
- (3) A Kar a Kari Tanács döntése alapján a jelen §-ban foglalt minősítési paramétereket magában foglaló minősítési kritériumrendszert és ahhoz tartozó értékelési lapot alkalmazhat.

59.§

ÜGYVIVŐ-SZAKÉRTŐ, ÜGYINTÉZŐ MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAK MINŐSÍTÉSI SZEMPONTJAI

- (1) Az Egyetem rendszeresen értékeli, minősíti a munkaviszonyban foglalkoztatott ügyvivő-szakértő, ügyintéző munkakörben foglalkoztatott munkatársak tevékenységét.
- (2) Az ügyvivő-szakértő, ügyintéző munkatársak tevékenységét évente egy alkalommal kell értékelni.
- (3) ¹⁴⁸
- (4) Amennyiben a minősítő nem közvetlen vezetője, illetve nem a minősítettnek, a minősítés anonim módon történik.

149

60.§

ÉRTÉKELÉS, FELADATOK MEGHATÁROZÁSA

- (1) A minősítéseket a követelményrendszer adott beosztásra vonatkozó általános és különleges feltételeinek, a munkaköri leíráson alapuló feladattervek teljesítésének, valamint a hallgatói véleményezés eredményének figyelembevételével kell elkészíteni.
- (2) Az elkészült minősítésről, a minősített teljesítményére vonatkozó véleményről a minősített tevékenységének értékelése keretében tájékoztatni kell.
- (3) A minősítés során feltártak figyelembevételével a minősített számára esetleges hiányosságainak megszüntetésére, tudományos továbbképzésére vonatkozó feladatokat lehet meghatározni. Amennyiben a minősítés eredménye „hiányos”, „nem kielégítő” értéktartományba esik, a minősítést 6 hónap múlva ismételten el kell végezni. Ha a megismételt minősítés hasonló eredménnyel zárul, az munkajogi következményeket von maga után.
A minősítések alapul szolgálnak a minősített további egyetemi tevékenységének, életpályájának alakulásához, azokat figyelembe kell venni előléptetésekkor, a pályázatok elbírálásánál, anyagi, erkölcsi elismerések odaítélésénél.

(4) ¹⁵⁰

(5) ¹⁵¹

¹⁴⁸ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁴⁹ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁵⁰ Módosította az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁵¹ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

**61.§
HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK**

Jelen Szabályzat 2020. március 30-án lép hatályba.

Budapest, 2020. március 30.

Prof. Dr. Zsengellér József Gyula
rektor

A szabályzat egységes szerkezetbe foglalt szövege megfelel a szabályzat-módosítások alapján 2021. augusztus 2. napján hatályos tartalmának.

Dr. Czine Ágnes
rektori feladatokkal megbízott rektorhelyettes

A PÁLYÁZATOK KÖTELEZŐ TARTALMI ELEMEI

A pályázat tartalmi elemei:

1. A betöltendő munkakör megnevezése
2. A pályázatot benyújthatók köre
3. A pályázó feladatköre (a pályázóval szembeni szakmai követelmények leírása)
4. Az alkalmazás időtartama
5. A pályázathoz mellékelendő dokumentumok:
 - szakmai önéletrajz,
 - oktatói - tudományos - szakmai munkájának és eredményeinek bemutatása,
 - diploma, oklevél másolata,
 - nyelvvizsga bizonyítvány másolata
 - tudományos fokozat, habilitációs oklevél másolata
 - külső pályázó esetén három hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítvány,
 - a feladatkör ellátásának szakmai koncepciója.
6. Egyéb kikötések, pl.:
 - nyelvismeret,
 - vezetői gyakorlat megléte,
 - a munkakör betöltésének időpontja,
 - életkor.
7. Munkabérre való utalás
8. A pályázat benyújtásának helye (KRE Rektori Hivatal, 1091 Bp. Kálvin tér 9.)
9. A pályázat benyújtásának határideje (A Oktatási Közlönyben való megjelenéstől számított 30 nap)
10. A pályázat elbírálásának határideje (A pályázat benyújtási határidejét követő 60 nap)

Dátum

aláírás

¹⁵² Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.

¹⁵³ Törölte az 51/2020. (III.30.) sz. szenátusi határozat, hatályos 2020. március hó 30. napjától.